

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE
LA MUJER Y LA FAMILIA
AREA DE CAPACITACIÓN Y ORGANIZACIÓN
UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL**

**INFORME DEL TRABAJO REALIZADO POR
LA UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL
DURANTE 1997**

ELABORADO POR:

FRESIA RETANA ARGUEDAS

COLABORACIÓN DE:

**ROXANA DELGADO GONZÁLEZ
YENSY HERRERA VEGA
EVELYN PIEDRA RODRÍGUEZ**

**REVISIÓN FINAL Y SUPERVISIÓN:
NIELSEN PÉREZ
COORDINADORA ACO**

1998

**CENTRO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE
LA MUJER Y LA FAMILIA
AREA DE CAPACITACIÓN Y ORGANIZACIÓN
UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL**

**INFORME DEL TRABAJO REALIZADO POR
LA UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL
DURANTE 1997**

ELABORADO POR:

FRESIA RETANA ARGUEDAS

COLABORACIÓN DE:

**ROXANA DELGADO GONZÁLEZ
YENSY HERRERA VEGA
EVELYN PIEDRA RODRÍGUEZ**

**REVISIÓN FINAL Y SUPERVISIÓN:
NIELSEN PÉREZ
COORDINADORA ACO**

1998



INDICE

I. INTRODUCCION: La Unidad de Formación Sectorial.....	3- 4
II. SECTORES CON LOS QUE SE TRABAJA	
1. Mujeres Negras.....	5 - 13
2. Mujeres Indígenas.....	14 -21
3. Mujeres Trabajadoras Domésticas.....	22-26
4. Mujeres Con Discapacidad.....	27-29
5. Mujeres Adultas Mayores.....	30-34
6. Mujeres Farmacodependientes.....	35-40
7. Mujeres Privadas de Libertad (Personal Femenino de Seguridad)...	41-46
8. Mujeres Cooperativistas.....	47-50
9. Mujeres Sindicalistas.....	51-57
10. Mujeres Campesinas.....	58-63
III. CONCLUSIONES FINALES.....	
	64
IV. ANEXOS	
Anexo N° 1 Glosario de siglas.....	66
Anexo N° 2 Actividades de capacitación realizadas por UFS.....	67-73
Anexo N° 3 Actividades de Capacitación con Mujeres Farmacodependientes y Privadas de Libertad (Personal Femenino de Seguridad).....	74-75
Anexo N° 4 Propuesta de capacitación presentada al CNMC.....	76-78
Anexo N° 5 Cuadros sobre organizaciones y/o instituciones con las que ha coordinado la Unidad de Formación Sectorial.....	79-81

I. INTRODUCCION:

El presente es el informe del trabajo desarrollado por la Unidad de Formación Sectorial durante 1997, el mismo contempla el trabajo ejecutado con un conjunto de sectores con los que trabaja dicha unidad.

Este informe recopila el proceso vivido en cada uno de los sectores, en donde se abordan los siguientes aspectos:

- A. Antecedentes del sector: en este parte, se da referencia al estado de cada uno de los sectores, en la cual se detalla la el papel de las mujeres según la particularidad de cada sector.
- B. Estrategia desarrollada en el sector: como se explica adelante, cada uno de los sectores implicó desarrollar una estrategia de inserción y capacitación particular, la cuál se detalla en este apartado, dentro de cada sector.
- C. Logros, limitaciones, recomendaciones en torno al proceso, así como los compromisos adquiridos también son analizados.
- D. Conclusiones: este apartado hace referencia a los aspectos más representativos producto del trabajo dentro de la Unidad de Formación Sectorial.

En el apartado de anexos se incluye un directorio de las instituciones con las que se coordinó durante 1997, un cuadro que presenta las actividades de capacitación ejecutadas en cada uno de los sectores que conforman la UFS, dos cuadros con las actividades desarrolladas con mujeres farmacodependientes y privadas de libertad (personal femenino de seguridad), la propuesta de capacitación presentada al Comité Nacional de Mujeres Coopetativistas y tres cuadros sobre organizaciones y/o instituciones con las que ha coordinado la Unidad de Formación Sectorial.

LA UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL (UFS)

La UFS forma parte del Área de Capacitación y Organización, la misma fue creada en setiembre de 1996 pero, es hasta mayo de 1997, que inicia un proceso más sistemático en el trabajo.

Esta Unidad está abocada a realizar un proceso específico de capacitación con diferentes sectores de la población femenina.

El objetivo primordial se centra en identificar, formular e implementar programas de capacitación para cada sector de mujeres, orientados a fortalecer la organización a nivel sectorial para la atención, en forma articulada, de las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres así como, fortalecer las capacidades y destrezas del liderazgo femenino dentro de las diferentes organizaciones de cada sector que le permita a las mujeres tomar posición y acción frente a diversos temas y coyunturas sociopolíticas.

Tomando como base este objetivo la UFS aborda los siguientes ejes temáticos:

- **Formación Humana:** autoestima, desarrollo personal, violencia doméstica son los temas que se abordan dentro de este temático, guiado hacia el fortalecimiento de las potencialidades personales de las mujeres de cada sector.
- **Igualdad de Oportunidades:** género y derecho de las humanas son los temas desarrollados en este eje que buscan sensibilizar a las participantes de cada sector sobre su identidad de género femenina, la equidad entre los géneros y los derechos que ellas poseen.
- **Fortalecimiento del Liderazgo Femenino:** dentro de este temático se trabajan temas tales como: liderazgo, negociación, toma de decisiones, manejo del poder entre otros, que les permita a las participantes coincientizar sobre la importancia de que las mujeres estén en los puestos de tomas de desiciones y ejerzan un liderazgo democrático e informado que tome en cuenta la solidaridad entre las féminas.
- **Participación Política.** Este eje esta estrechamente relacionado con la temática de fortalecimiento del liderazgo sin embargo, se le da énfasis al tema de mujer y poder donde se analizan temas centrales que les permita identificar objetivos estratégicos y planificar acciones conjuntas entre las mujeres de cada sector.

Actualmente esta unidad trabaja con 10 sectores de la población femenina, los cuales hemos dividido en 3 grupos:

Organizaciones Sociales: Conformado por Cooperativas, Sindicatos, Campesinas y Trabajadoras Domésticas. El objetivo central para el trabajo con esta población es fortalecer la organización y brindar capacitación con enfoque de género a mujeres líderes de organizaciones sociales y a mujeres líderes de base para fortalecer el desarrollo de habilidades para la gestión, toma de decisiones, negociación y participación política.

Grupos Étnicos: Conformado por mujeres negras e indígenas. El objetivo central es promover la formación humana, el fortalecimiento de la organización femenina y del liderazgo femenino con el fin de estimular una mayor participación en la toma de decisiones de sus organizaciones y/o comunidades .

Grupos Específicos: Conformado por Mujeres Adultas Mayores, con Discapacidad, Farmacodependientes y mujeres que laboran en seguridad en el Centro Penitenciario El Buen Pastor. El objetivo se centra en brindar capacitación en formación humana, género y fortalecer la organización de las mujeres que conforman el sector.

La UFS cuenta con un equipo de tres personas que se encargan de los sectores anteriormente citados.

Por la dinámica de la Unidad, la cual trabaja con una población muy variada no se puede establecer una estrategia homogénea a desarrollar, ya que ante todo se debe respetar la realidad de cada sector, sin embargo se establecieron una serie de pasos comunes para todos los sectores a saber:

- Elaboración de un sondeo de las organizaciones que trabajan con los diferentes sectores.
- Establecimiento de contactos con las organizaciones con el fin de conocer la dinámica y el trabajo que realizan.
- Selección de la organización u organizaciones con las que se trabajaría y coordinaría tomando en cuenta los siguientes criterios:
 - * Apertura a realizar un trabajo de coordinación
 - * Identificación de necesidades de capacitación.
- Presentación de la propuesta de trabajo a la organización.
- Negociación de la propuesta.
- Implementación de la propuesta.

1. MUJERES NEGRAS

A. Contextualización:

La población afrocostarricense se encuentra ubicada mayoritariamente en la Provincia de Limón, dicha Provincia a pesar de su valioso aporte al desarrollo económico y cultural del país, se ha caracterizado por ser una de las provincias más relegadas en el desarrollo social y económico nacional.

Según el "Informe Costa Rica: Consulta a Mujeres, Campesinas, Indígenas y Negras"¹, la población negra en Costa Rica fue sometida durante tres siglos a realizar labores arduas y extenuantes, como lo fueron la construcción del ferrocarril al Atlántico, las plantaciones dentro del enclave bananero, la ganadería, la minería y artesanía. Dentro de este sector cabe mencionar que la fuerza de trabajo femenina también se utilizó en trabajos pesados, de largas jornadas, además de ser sometidos, en general hombres y mujeres, a crueles castigos como una manera de mantenerlos en sumisión y dependencia.

Es importante mencionar que en la actualidad no existen datos estadísticos específicos sobre este sector, ni tampoco se registra el número de población negra en el país esto a raíz de una prohibición del Estado costarricense, que no permite que se hagan censos en donde se divida la población por étnia, siendo el censo de 1950 el último en presentar datos numéricos sobre el total de población negra en el país, señalando una cifra de 15.118 personas. Es importante indicar que este número es inferior al reportado en el censo de 1927 en el cual se registran 19.136 personas.

Producto de todos estos antecedentes históricos la comunidad negra ha visto limitadas sus oportunidades para expresarse como grupo étnico e incluso se les ha negado su derecho a participar en igualdad de oportunidades a nivel político y económico.

Si vemos el plano laboral, las opciones de trabajo en la provincia son escasas, sobre todo para las mujeres, quienes, según el estudio hecho por Barley y otras, han aumentado su jornada laboral, en actividades en el sector informal, tales como: turismo, servicios domésticos, venta de chances, salones de belleza, repostería, y otros.

Aunado a esta situación laboral, según el mismo informe, en la mayoría de las familias es la mujer la que asume la jefatura en el hogar por la ausencia paterna, quien por la falta de fuentes de trabajo se ve obligado a desplazarse a otras zonas

¹ Barley, Mitzzy y otras: Informe Costa Rica: Consulta a Mujeres, Campesinas, Indígenas y Negras, agosto de 1994.

dentro y fuera del país, esto además de la irresponsabilidad paternal presente en la provincia y en el resto del país.

Asimismo, en un estudio que hiciera FUSCAL, el 43% de las mujeres negras es jefa de hogar, en su mayoría solteras y con un promedio entre los 2 y los 4 hijos/as, y de acuerdo a ese mismo estudio, de las entrevistadas el 41% recibía un salario inferior a los 30 mil colones. Indicando la presencia de altos niveles de pobreza.

En este marco de discriminación, de escasas opciones laborales, de una cultura que a fuerza de opresión y mezcla con otras étnias ha ido perdiendo sus costumbres y tradiciones y por ende su identidad y orgullo propio, vive la mujer negra luchando por ofrecerles a sus hijos e hijas un mejor futuro y por rescatar y conservar su cultura.

De igual manera, la relación que han tenido con las instituciones del gobierno, que desde San José les proponen proyectos y programas que generalmente no parten de su realidad y por tanto no les ha ayudado a salir de su condición ha hecho que desconfíen y prefieran no participar en los mismos.

Debido a toda esta situación y condición mencionada sobre la mujer negra, el CMF desde el año 1988 viene intentado trabajar con esta población en Limón centro y Siquirres. Su primera estrategia fue integrar a las líderes negras al Programa de Líderes en Acción- LEAS, con el cual se pretendía capacitar y apoyar a dirigentes en todo el país para que se constituyeran en multiplicadoras en sus comunidades y cantones de los temas que el Centro estaba promoviendo, a saber: desarrollo humano, derechos de las mujeres, fortalecimiento a la organización y al liderazgo femenino, autoestima, entre otros. Esta estrategia no funcionó debido, a que quienes lo desarrollaron se encontraron con problemas para poder captar el interés de estas líderes negras.

El Programa LEAS concluye sin que se cuestione el porqué no se logró que las dirigentes negras se interesaran en participar en este proceso. Posteriormente, durante algunos años se dieron capacitaciones puntuales en la Provincia.

Durante esta Administración (94-98), surge el interés de trabajar de manera sistemática con la población limonense, contratándose a una persona para que desde la Unidad de Fortalecimiento a la Organización Femenina del Área de Capacitación y Organización, fortaleciera y apoyara la labor de los grupos de mujeres organizados en la provincia. Con esta nueva iniciativa se detecta que en la zona no se encuentran grupos de mujeres negras que trabajen unidas, y que estas generalmente no se reúnen como grupo, salvo en las iglesias para orar, estudiar la

Biblia o hacer trabajo para la Iglesia, participando en minoría en grupos con mujeres de otras étnias.

Al igual que en la experiencia anterior, se terminó con el trabajo planeado para esta zona, sin que se hiciera una investigación sobre la escasa participación de la mujer negra en grupos organizados, ya que no era el objetivo primordial. Sin embargo, sentó la base para plantear la necesidad de hacer un trabajo en la región con las mujeres negras, como un sector que ha tenido poca capacitación sobre sus derechos.

A partir de estas inquietudes y con la apertura de la Oficina Interinstitucional de la Mujer de Limón, en abril de 1997 se decide iniciar un trabajo con esta población femenina como sector de mujeres negras, planteándose como prioridad, el apoyarlas en procesos de consolidación de espacios organizativos propios y de fortalecimiento de la organización de mujeres para la revisión de sus prioridades como sector y para el conocimiento y defensa de sus derechos.

Como objetivos para trabajar con este sector se plantearon:

- Capacitar a las mujeres negras en diferentes temas para fortalecerlas como sujetas de derechos e incidir en la capacidad organizativa.
- Apoyar a la Oficina de la Mujer en el desarrollo del componente de Capacitación Vocacional para la Mujer Limonense.

B. Estrategia planteada para trabajar en el sector y la provincia:

El trabajo en la provincia contempla tres vías:

- a) Brindar capacitación a la mujer negra, creando y fortaleciendo su organización como una manera de que identifiquen sus necesidades y prioridades y que trabajen en superarlas.
- b) Crear una comisión interinstitucional para la búsqueda conjunta de alternativas para la capacitación vocacional en actividades no tradicionales para las mujeres limonenses.
- c) Realizar acciones de capacitación y de coordinación con grupos y organizaciones de mujeres limonenses y representar al CMF en actividades propias del trabajo en la Provincia.

Ejes de la estrategia metodológica:

Cuando se inicia el proceso de formulación de la estrategia de trabajo a realizar con este sector se parte de una realidad y es la escasa presencia de grupos de mujeres negras que trabajen organizadas.

Por tal motivo se consideró importante iniciar un acercamiento a las mujeres organizadas de las iglesias, esto por cuanto, se detectó que la mujer negra limonense se reúne con más frecuencia alrededor de temas religiosos.

Sin embargo, se prioriza apoyar otras gestiones de apoyo a la Oficina de la Mujer de Limón, lo que impide que se avance en el desarrollo la estrategia planteada, limitándose la labor a algunas coordinaciones con mujeres negras integrantes de organizaciones religiosas, en donde se le exponían los objetivos del CMF para trabajar con este sector y se detectaba su interés en coordinar con el CMF. También se dió acompañamiento y asesoría al Centro Teológico Limonense, en un encuentro regional de mujeres de diferentes iglesias de Limón, Cahuita y Sixahola.

- **Eje “Componente de “Capacitación Vocacional para la Mujer Limonense”, que forma parte del programa Interinstitucional de la Oficina de la Mujer en Limón”:**

Con la apertura de la Oficina de la Mujer, en el cantón central de Limón, desde el Area de Capacitación y Organización se asume, como apoyo al quehacer de esta Oficina, el desarrollo del componente de “Capacitación Vocacional para la Mujer Limonense”. En este sentido se propone como estrategia, la creación y el fortalecimiento de una comisión que tendría como objetivo buscar alternativas para la capacitación vocacional en actividades no tradicionales para las mujeres limonenses, con la finalidad de que se logren incorporar al mercado laboral con más posibilidades de éxito.

Para constituir la comisión se realiza un taller con diferentes instituciones públicas y privadas que trabajan con las mujeres limonenses y que tienen experiencia en generar y apoyar proyectos productivos con mujeres en la región.

Como resultado del taller se constituye la Comisión Interinstitucional para el Desarrollo de la Mujer Limonense. Esta comisión, en su inicio se conformó con representantes de 12 instituciones, entre ellas: JAPDEVA (como la coordinadora de la comisión), INA, CMF, Fundación Mujer, PRO EQUIDAD, Centro Teológico, ERCAC, Asociación de Mujeres Bribris y Cabécares de Talamanca, ANDAR, Centro de Mujeres Afrocostarricenses, El Productor y Asociación de Mujeres Productoras del Atlántico.

Posteriormente durante el proceso, de las 12 instituciones quedaron 6 (El Productor, INA, JAPDEVA, Asociación de Mujeres Bribris y Cabécares, CMF y la Asociación de Mujeres Productoras) y se integraron 6 mujeres de grupos de artesanas y una de la Asociación de Mujeres en Acción Portón Iberia, quienes mostraron interés en apoyar la gestión de la comisión.

De igual manera, respondiendo al interés por abrir espacios para la capacitación vocacional no tradicional para la mujer limonense, el CMF contrata los servicios de una profesional en economía para que realizara un sondeo sobre la oferta y demanda de productos y servicios que se orientan al sector turístico en la provincia de Limón, de manera que le sirva a la comisión en su trabajo. Dicho sondeo, sin embargo no reunió la calidad solicitada.

En lo que respecta al trabajo de la Comisión Interinstitucional, se vio como potencialidad, el dinamismo que tienen las representantes de las instituciones y organizaciones que conforman la comisión para lograr los objetivos propuestos.

Asimismo se detectó, mucha angustia de las miembros de la comisión por avanzar aceleradamente en la consecución de las metas propuesta y que la misma sea conocida por cada mujer artesana y productora de la provincia, esto sin antes consolidarse como Comisión, lo que podría generar un activismo que haga perder de vista su objetivo inicial. Esta situación se logró reencausar y la Comisión se centró en su consolidación y fortalecimiento.

- **Eje “Capacitación y de coordinación con grupos y organizaciones de mujeres limonenses”.**

En el cumplimiento de este eje una de las primeras acciones que se emprendió, fue la de reactivar la coordinación con el Centro de Mujeres Afrocaribeñas, quienes solicitaron desde junio del 96 el apoyo del Centro para realizar la investigación sobre “ Situación de la Mujer Afrocaribeña en Costa Rica”.

Este estudio permitiría al CMF, plantear acciones de capacitación y de apoyo más puntual y atinado para el sector de mujeres negras, ya que se tenía como debilidad el desconocer sus particularidades, inquietudes y temores.

Luego de un proceso de coordinación entre este Centro y el CMF, se firma un convenio de cooperación donde este último se compromete con la suma de ¢400.000 colones, más el pago de la alimentación en 6 talleres propuestos para obtener la información diagnóstica, más el material didáctico para el desarrollo de los talleres y el apoyo en el diseño y ejecución de los mismos.

El Centro de Mujeres Afrocaribeñas por su parte se compromete a realizar 6 talleres diagnóstico con mujeres afrocaribeñas de las comunidades de: Matina, Siquirres, Pocora, Cahuita, Puerto Viejo y San José, sistematizar la información, presentar a tiempo los informes que el CMF le solicite y coordinar las acciones de capacitación con el CMF.

Sin embargo por múltiples aspectos, más que todo de problemas de tiempo, esta investigación no se ha concluido, lo que ha retrasado contar con insumos para el diseño de una estrategia de trabajo más real con este sector.

C. Logros del proceso:

- Se inicia un proceso de coordinación y asesoría con el Centro Teológico de Limón, para apoyarles en su labor de incorporar el enfoque de género en su trabajo con las mujeres de las iglesias a nivel de la provincia y en su Programa de Pastoral Social en las diferentes comunidades de Limón. Este trabajo se tiene programado para el año 98, y el papel del CMF será el de asesor de las voluntarias encargadas de desarrollarlo en las comunidades.
- Crear la Comisión Interinstitucional para el Desarrollo de la Mujer Limonense, coordinado por la representante de JAPDEVA. Dicha comisión define su plan de trabajo para el año 97 y realiza algunas de las actividades propuestas. Además, logran apoyar a las artesanas de Limón facilitándoles espacios para la venta de sus productos y en el montaje y apoyo logístico a la Asociación de Mujeres Productoras en la feria artesanal en Siquirres.
- Se firma un convenio con el Centro de Mujeres Afrocaribeñas para desarrollar la investigación sobre la "Situación de la Mujer Afrocaribeña en Costa Rica", realizándose hasta la fecha 3 talleres diagnósticos con mujeres de Cahuita, Puerto Viejo y Matina.

D. Limitaciones:

- Entre las principales limitaciones para realizar un trabajo de calidad en este sector se encuentra, la falta de personal, que hace que se de una sobrecarga de sectores y otros tipos de trabajo para ser atendidos por una sola persona. Esta situación hace que no se pueda profundizar apropiadamente en el planteamiento y desarrollo de una estrategia fundamentada en la revisión bibliográfica, en diagnósticos de la población, en el tiempo necesario para acercarse a las mujeres negras y escuchar sus inquietudes, brindar capacitación, fortalecer la organización y apoyar la gestión grupal.

- El trabajo con este sector se inicia tardíamente (finales de julio) debido a que en los meses anteriores se atendieron otras prioridades.
- La falta de transporte hace que se pierda demasiado tiempo en trasladarse a diferentes lugares, sobre todo si no se tiene un solo sector y se debe desplazarse por todo el país para atender a los demás sectores.
- Con el Centro de Mujeres Afrocostarricenses la principal limitación han sido que no han cumplido con acuerdos establecidos entre ambas entidades. Esta situación fue producto de los múltiples compromisos de este Centro de Mujeres Afro con otros organismos nacionales e internacionales que no podían desatender. En cuanto a la realización de los talleres diagnósticos programados, solo se han podido desarrollar tres y con problemas de asistencia que obligaron a posponer los siguientes hasta que se revisara la convocatoria y se replanteara una estrategia que considere otras fuentes e instrumentos de información.
- Una limitante para avanzar en la presentación de propuestas de capacitación vocacional para la mujer limonense fue, que el Estudio de Oferta y Demanda de actividades productivas en el sector turístico de Limón fue deficiente, no aportando los elementos básicos para utilizarse como insumos en la confección de dichas propuestas. Esta situación nos alerta a la hora de definir los criterios de selección de las profesionales a contratar para los estudios requeridos. Pero además, esta actividad se hizo en coordinación con PLANOSI, sin habernos apropiado del proceso que la realidad de las mujeres.

E. Recomendaciones:

- Limón requiere de un equipo mínimo de tres personas destacadas en la zona, que pueda conocer más a fondo la realidad limonense y que manejen estratégicamente las oportunidades y situaciones que se presenten para el logro de los objetivos propuestos.
- Se debe fortalecer la coordinación con el Centro Teológico, con una propuesta clara sobre temas y comunidades a trabajar para el próximo año.
- Es importante que la persona que apoye este proceso tenga formación o experiencia en el trabajo con grupos religiosos, ya que el Centro Teológico estará fortaleciendo con la perspectiva de género, su trabajo con las mujeres de las iglesias a nivel regional.

- Con el Centro de Mujeres Afrocaribeñas se debe de readecuar fechas de entrega de informes y realización de talleres. De no tener una respuesta más agil, por parte de este Centro se dará por roto el contrato sin ninguna responsabilidad para el CMF:
- Es necesario que la Comisión Interinstitucional para el Desarrollo de la Mujer Limonense se fortalezca y consolide, además de buscar experiencias similares para intercambiar. Puede ser con CEFEMINA que está realizando una labor similar con adolescentes.
- Sería conveniente fortalecer las coordinaciones con ONGs u otras organizaciones de base que estén realizando trabajo con mujeres negras, desde una perspectiva de étnia y cultura. Esto con la finalidad de aunar esfuerzos para la capacitación de las mujeres de este sector.

El trabajo que se está haciendo con la Comisión Interinstitucional para el Desarrollo de la Mujer Limonense, debe de coordinarse más con la Oficina de la Mujer. La Oficina de la Mujer debe apropiarse de este proceso.

F. Compromisos:

- Asesorar al Centro Teológico sobre la perspectiva de género y sobre metodología participativa, para la realización de actividades de capacitación. Esto se iniciará a partir del mes de marzo del 98.
- El convenio firmado entre el CMF y el Centro de Mujeres Afrocaribeñas, estipula como comproniso apoyarles en los talleres diagnósticos y en la presentación del documento final. Este convenio venció en el mes de diciembre. De no lograr un resultado pronto se recomienda finalizar este proceso.

G. Conclusiones :

- El trabajo que se ha venido haciendo desde CMF, orientado a incluir a las mujeres negras en el quehacer institucional, con el objetivo de fortalecer su desarrollo personal, su liderazgo y su organización, no ha generado la respuesta esperada de esta población, sin que hasta la fecha se tenga una explicación comprobada del por qué los esfuerzos que se hacen no logran captar la atención de las mujeres negras.
- Lo que si se tiene claro, es que cada intervención que se ha tenido en la provincia ha sido sin un previo análisis de la realidad de esta población, de su

cultura, de su resistencia a lo foráneo y a organizarse en grupos, sin una revisión de metodologías apropiadas, de estrategias más acordes basadas en estudios y diagnósticos, entre otros. Tampoco se ha iniciado un trabajo que posibilite un proceso, en parte porque no se ha contado con el recurso humano requerido.

- Pese a todos los problemas que se han enfrentado para lograr consolidar un trabajo con las mujeres negras, específicamente en Limón, continúa vigente la urgencia de montar una labor con ese sector, sobre todo por el aumento de las condiciones de pobreza, de jefatura de hogar femenina, de ausencia de opciones laborales, de la drogadicción, de la violencia doméstica y prostitución; entre otros.
- En la actualidad se da una coyuntura que hace pensar en continuar con este compromiso institucional con las mujeres negras, es el hecho de que existen organizaciones no gubernamentales que están trabajando en el rescate de la cultura e idiosincracia negra y para ello están haciendo un llamado a la población, integrándolas en grupos de análisis de sus raíces.
- Asimismo, la estrategia planteada de trabajar con las mujeres negras de las iglesias, (la cual por su escaso tiempo no permite hacer una evaluación de su potencialidad) fue producto de consultas individuales con mujeres en Limón y Siquirres, quienes aseguraban que ese es uno de los pocos lugares en donde se congregan, por lo que puede tener resultados positivos.
- Por otra parte, el trabajo de apoyo que se brindó a la Oficina de la Mujer en Limón, en el desarrollo de su componente de Capacitación Vocacional en Actividades no Tradicional para la Mujer Limonense, es de suma importancia continuarlo y fortalecerlo ya que es prioritario aumentar las opciones laborales para la mujeres en la provincia. Además es fundamental que las funcionarias de la Oficina de Mujer auman este como uno de los componentes de dicha oficina.

2. MUJERES INDÍGENAS

A. Contextualización:

Para 1994 la población indígena costarricense, se estimaba en 35.658 personas, quienes estaban distribuidas en 22 comunidades indígenas, pertenecientes a 8 pueblos o étnias denominadas: Bribris, Cabécares, Brunkas, Térrabas, Malekus, Chorotegas, Huetares y Guaymies. Se encuentran ubicados mayoritariamente en las Zona Sur y Atlántica del país, las que se caracterizan por ser área montañosas, de gran precipitación pluvial y con fuertes barreras geográficas que les dificulta su comunicación con los centros de población y la venta de productos agrícolas de una manera directa.

Aun cuando mantienen muchas de sus costumbres ancestrales, presentan diferentes grados de aculturación de un pueblo a otro, siendo los Guaymies quienes mantienen más de sus costumbres y tradiciones. Numéricamente son los Bribris los de mayor población, seguidos de los Cabécar.

Las comunidades indígenas se caracterizan por un fuerte nexo con la naturaleza y los cambios que se producen en la misma les afecta directamente, sobre todo a las mujeres pues son ellas quienes más se relacionan con lo cotidiano de la vida y por su relación con sus hijos e hijas en su rol de conservadoras y transmisoras de la identidad y cultura indígena propia de su étnia.

Estos pueblos al igual que las poblaciones negras, han sufrido mucha opresión y humillación de la cultura blanca, para el caso de la población indígena fueron 500 años de explotación y expropiación no sólo de sus tierras, sino también de sus costumbres, idioma y tradiciones, persistiendo aún hoy, manifestaciones de ese nivel de discriminación y abuso. Lo que no han podido borrar, ni doblegar es su forma de ver y analizar la vida, su cosmovisión.

En este contexto de discriminación, de dispersión en cuanto a la ubicación geográfica, a carencia de vías de comunicación, de opciones laborales y de educación, las mujeres indígenas valientemente se están organizando para solucionar sus problemas económicos y de autoestima, se las ve acudir a las instancias gubernamentales a solicitar asesoría, formar grupos para la producción, participar en procesos de alfabetización, luchar por mantener sus costumbres y a la vez integrarse a una sociedad que cada vez les exige más, sin dejar su cultura y costumbres.

El CMF es una de las instancias en las que estas mujeres han llegado en busca de apoyo. Es así como a inicio de los años 90, grupos de mujeres térrabas y brunkas fueron asesoradas para fortalecer su grupo y sacar adelante sus proyectos

productivos, siendo beneficiadas con una pequeña donación para el inicio de los mismos. Además, han venido formando parte de las capacitaciones a líderes femeninas que el CMF ha llevado a cabo en todo el país, especialmente en la Zona Sur. Aun cuando se ha tenido contacto con la Zona Atlántica el mismo no ha incluido capacitaciones, ni donaciones, sólo apoyo para que la Asociación de Mujeres Bribris y Cabécares tuviera la personería jurídica.

Sin embargo pese a toda la disposición de las mujeres indígenas y al acercamiento que esta institución ha tenido con líderes y grupos organizados de indígenas, no se tiene una línea política para trabajar con esta población, limitándose la labor a un conjunto de acciones aisladas, esporádicas y desordenadas.

Dado que uno de los ejes de trabajo de la Unidad de Formación Sectorial es el fortalecimiento del liderazgo y la organización femenina, en abril de 1997 se crea, en esta unidad, el trabajo con el sector de mujeres indígenas, para el cual, como primera acción se decide contratar a una investigadora que recopile y analice las expresiones organizativas de las mujeres indígenas en las comunidades Bribris y Cabécares de Talamanca y la comunidad Guaymí de la zona sur.

El objetivo general de la investigación fue: “ Realizar un diagnóstico sobre las experiencias organizativas de las mujeres indígenas costarricenses, considerando sus particularidades étnicas y de género para la definición de estrategias efectivas de capacitación y de fortalecimiento de la organización de mujeres indígenas de Costa Rica”.

Se pensó de especial importancia realizar este tipo de estudio, como una manera de conocer la situación de los pueblos indígenas y con prioridad de la condición de la mujer indígenas de acuerdo a su pertenencia étnica, considerando que para tener una visión más real de estas condiciones se requiere profundizar en las oportunidades de desarrollo para estas mujeres, en donde intervienen variables culturales, económicas, educativas y de género; entre otras.

Paralelamente al desarrollo de la investigación, la Unidad se abocó a la ejecución de acciones puntuales con algunas organizaciones y/o instituciones que trabajan con este sector, teniendo como objetivo medular la capacitación y el fortalecimiento de la organización femenina. Entre estas organizaciones destacan:

- * Asociación Consejo Nacional de Mujeres Indígenas. El trabajo con esta organización se centró en asesorar y capacitar a las miembros de la Junta Directiva.
- * Asociación Aborigen del Dikes- ARADIKES, concretamente con las asesoras de la organización. El trabajo se centró en la revisión de los diferentes

proyectos y programas de la Asociación y analizar la participación de la mujer indígena dentro de ellos.

- * Asociación Consejo de Mujeres Bribris y Cáberares de Talamanca, concretamente se realizó un proceso de apoyo para la renovación de la Personería Jurídica.
- * Demandas específicas de grupos de mujeres de la zona de Progreso de Conte Burica y de Boruca.
- * Coordinación con instituciones como la Asociación Cristiana de Jóvenes, ARADIKES, Fundación para la Defensa de la Tierra -Iriria Tsochok, Asociación para la Gestión de Proyectos de Desarrollo Sostenible- ASOPRODES.

B. Estrategia:

Al iniciar el proceso de reflexión sobre cuál sería la estrategia de trabajo para este sector se detectó como limitante, aunque en algunas ocasiones el CMF ha trabajado en acciones puntuales con este sector, no se contaba con un panorama claro sobre la dinámica de las organizaciones de las mujeres indígenas, lo que dificultaba el proceso y el cumplimiento del objetivo central del trabajo con el sector, mismo que se planteaba como:

- Fortalecer el liderazgo y la organización de las mujeres indígenas.

Por tal motivo, se decidió como primer punto la contratación de una investigadora que recopilara y analizara las expresiones organizativas de las mujeres indígenas, con base en los resultados de este proceso se formularía la estrategia.

Es importante hacer mención que el trabajo con este sector se inicia en julio del 97, lo que hace casi imposible que se monte una estrategia en el 97 dado que la investigación será presentada en febrero del 98.

Por tal motivo con este sector se trabajó a través de la ejecución de coordinaciones puntuales con organizaciones que trabajan con el sector entre las que destacan:

- La Asociación Consejo Nacional de Mujeres Indígenas .
- La Asociación de Mujeres Bribris y Cabécares de Talamanca
- Las Asesoras Indígenas de Asociación Aborigen del Dikes-ARADIKES
- Atender demandas específicas de grupos de mujeres de la zona de Boruca y Conte Burica

En este marco se realizan 5 actividades con la Asociación Consejo, tres de ellas encaminadas a revisar su organización (para qué estamos organizadas, cuál es mi papel y compromiso con este grupo, etc.) y dos fueron asesorías puntuales sobre temas específicos, más que todo legales. Se desarrollaron dos actividades con las asesoras de ARADIKES, cuatro actividades de coordinación con otras instituciones que trabajan con la población, entre ellas ACJ- ARADIKES- IRIRIA- Asociación para la Gestión de Proyectos de Desarrollo Sostenible-ASOPRODES- y se atienden tres demandas específicas, dos con las mujeres del Progreso de Conte Burica y una con las mujeres de Boruca.

Es importante mencionar que la coordinación con ARADIKES se da porque esta asociación logró conseguir fondos de organismos internacionales que le condicionan el trabajar con una visión de género para dar los fondos. Al no tener claro lo que implica el trabajo desde esta perspectiva, lo que hacen es integrar a las mujeres en pequeños proyectos, para los cuales empiezan a buscar financiamiento y quien se encargue de asesorarles y darles seguimiento, en este contexto es que hacen el contacto con el CMF.

C. Observaciones en torno a la estrategia

- Las acciones desarrolladas en este sector han sido muy puntuales producto de las demandas presentadas por las organizaciones y/o mujeres indígenas.
- De esta experiencia se rescata que quizá la forma en que se ha tratado de establecer contacto con la población indígena, no ha sido la más adecuada, dado que el punto fuerte de la comunidad indígena es todo lo concerniente al manejo de la tierra y cultivos, por lo que es conveniente implementar una estrategia que establezca dentro de las acciones consideraciones productivas como punto de contacto y los aspectos organizativos como un complemento.
- Unido a lo anterior, tal como se menciona en las recomendaciones para este sector es indispensable que el acercamiento a estas mujeres se haga de manera informada, manteniendo siempre las particularidades de los grupos y propiciando espacios de concentración que permitan, respetando las diferencias entre los grupos, identificar acciones de interés común.

D. Logros del proceso :

- Que las miembras de la Junta Directiva de la Asociación Consejo sintieran la necesidad de tomar la dirección de la Asociación que estaba en manos de la asesora y que se preocuparan por indagar sobre el estado real de la misma, sus compromisos, su estado financiero, sus deudas y demás. Esto debido a que se lo

dejaron todo a la Asesora y ellas solo hacían lo que se les pedía sin tener conocimiento de los objetivos de las actividades que estaban realizando.

- Apoyar a la Asociación de Mujeres Bribris y Cabécares de Talamanca en la protocolarización del libro de actas.

Iniciar un proceso de capacitación y asesoría a las Asesoras Indígenas de ARADIKES. La labor de las asesoras es revisar los diferentes proyectos y programas de la Asociación y velar porque la participación de la mujer indígena y su posición dentro de la Asociación y sus proyectos se dé en igualdad de oportunidades y en equidad. Además, deben brindar asesoría legal básica a las mujeres de sus comunidades y divulgar la situación de la mujer de su región en procura de su mejoramiento, ante las diferentes instancias gubernamentales y no gubernamentales.

- Realizar la investigación sobre expresiones organizativas de las mujeres indígenas.
- Se atendieron tres demandas de diferentes grupos de mujeres, entre ellas las mujeres del Progreso de Conte Burica y las artesanas de Boruca.
- En coordinación con ARADIKES, Fundación Iriria y la ACJ, se desarrolló un taller con funcionarios/as públicos/as y privados/as de Buenos Aires de Puntarenas, que trabajan con población indígena, con el propósito de aunar esfuerzos y no duplicar funciones, identificándose en este taller tres posibles formas en que el CMF puede apoyar a ARADIKES, son ellas: en el montaje de la Oficina de la Mujer, en capacitar a su personal, y en capacitar a las mujeres líderes indígenas asesoras de ARADIKES.

E. Limitaciones:

- El desconocimiento que se tiene en cuanto a la situación real de las mujeres indígenas, de sus formas organizativas, de su dinámica y la interacción entre las diversas culturas, fue una limitante importante para atender apropiadamente a este sector de la población. Esta situación se evidenció en Talamanca, en donde se presenta rivalidad entre el Comité de Mujeres y la Asociación de Mujeres Bribris y Cabécares de Talamanca, y al CMF apoyar más a la Asociación, por ser el único grupo de la zona que ha hecho una solicitud de apoyo ante esta institución, generó desconfianza en las miembras de la Comisión, quienes manifestaron su molestia por lo que para ellas era una actitud de preferencia del CMF hacia un grupo que no está orientado al rescate de los valores y tradiciones indígenas. Esta circunstancia se creyó que podría interferir

en la realización de la investigación sobre expresiones organizativas, por lo que se decidió no apoyar a ningún grupo de la zona hasta que finalizara la investigación.

- El desarrollar el trabajo de asesoría planteado con las miembras de la Junta Directiva de la Asociación Consejo Nacional de mujeres indígenas, presentó como dificultad los problemas internos, originados por el manejo autoritario, vertical y patriarcal de la asesora (anterior presidenta) hacia las integrantes de la nueva junta directiva y hacia la organización. Esta situación desemboca en disputas internas y la renuncia de la asesora y la coordinadora de la Asociación, lo que no permitió continuar con la asesoría. Otra limitación es que todas las miembras de la Asociación pertenecen a diferentes comunidades, algunas de ellas de difícil acceso, lo que dificulta planear reuniones de manera más regular y que cuenten con la participación de todas las miembras.
- El que ARADIKES, aún no tiene claro lo que se quiere lograr al trabajar con las mujeres, hace que se haya intentado en diferentes oportunidades diseñar un programa de trabajo conjunto para las mujeres de la zona y específicamente para las asesoras, sin embargo problemas de comunicación y de expectativas de las y los funcionarias/os de esa Asociación, han entorpecido la concretización del mismo. Desde un inicio el apoyo que han querido del CMF es el de financiamiento para los pequeños proyectos de las mujeres, al darse cuenta que no se dá este tipo de apoyo se les presenta una confusión y no claridad en lo que van a demandar del CMF, por lo que un día piden que les ayuden en el montaje de la oficina de la mujer agredida y después dicen que es mejor esperar a que sean las mujeres las que digan que quieren y de esta manera hasta la fecha no se ha amarrado ninguna acción, aún cuando se tiene como logro el acercamiento a este grupo de asesoras y que estén motivadas para iniciar un proceso más estructurado de capacitación.
- Una limitante para trabajar con este sector, es el desconocimiento que tienen de la labor del CMF, manejando la idea de que lo que hace es dar ayudas económicas a título personal o a grupos de mujeres, y al saber que no es así dejan de contactar a la institución. Esta situación se presenta debido a los antecedentes del enfoque de trabajo del CMF en los periodos anteriores, así como a las condiciones de pobreza en que viven, siendo su necesidad básica la económica.
- Otra limitante fue el recargo de sectores a atender por una sola persona, que hace que la misma no le dé la atención debida, ni cuente con el tiempo suficiente para profundizar en la realidad de estas poblaciones. Esto aunado a la falta de vehículo impide que se pueda dar seguimiento a las solicitudes planteadas.

F. Recomendaciones:

- Con respecto a la Asociación Consejo, es mejor esperar a que vuelvan a integrarse, dándoles asesorías puntuales cuando lo requieran. Cuando se integren, diseñar con ellas un programa de capacitación específica en organización y liderazgo, como se propuso desde el inicio.
- Para realizar un trabajo con las mujeres de Talamanca, es recomendable hacer una cita con la Asociación de Desarrollo del pueblo Bribri y del Cabécar, con el fin de presentarles los objetivos del CMF para trabajar en la zona, asimismo se puede diseñar una serie de actividades de capacitación en diferentes temas, para desarrollar con las mujeres de una manera abierta, invitando a todos los grupos organizados de la zona.
- Con ARADIKES, se recomienda coordinar las acciones a desarrollar con las asesoras, con la persona que van a contratar para que se encargue de ser el enlace entre las asesoras de la institución y otras instancia. Esto debido a la dispersión geográfica de las asesoras.
- Se debe de fortalecer la coordinación interinstitucional, como una manera de aunar esfuerzos en la atención de esta población.
- Siendo las maestras y maestros, ubicados en los pueblos indígenas, quienes conocen más sobre la realidad específica de la zona, sería ideal revisar con ellas/os la perspectiva de género a la luz de la identidad cultural de esa población y diseñar una forma de trabajo conjunto para la zona.
- Siendo la necesidad económica una de las causas que impulsa a la mujer indígena a buscar la ayuda estatal, sería conveniente gestar el desarrollo de 2 proyectos productivos pilotos uno en la zona sur y otro en la Atlántica, para iniciar con ellas todo el proceso de capacitación desde el desarrollo humano hasta el de producción.

G. Compromisos adquiridos:

- Se adquirió el compromiso de apoyar a las Asesoras de ARADIKES en su consolidación y de participar en la segunda fase de su Proyecto “Sensibilización a los Indígenas de Ujarrás”, en el cual se les apoyará desarrollando talleres referidos al valor de la mujer, el hombre y la familia indígena.

- Con la Comisión de Mujeres de Talamanca se quedó en el acuerdo de que el CMF haría una presentación formal de los resultados de la investigación “Expresiones Organizativas en las comunidades indígenas”.

H. Conclusiones :

La labor en este sector ha sido algo compleja, debido a las características de la población, en donde se enfrentan serias diferencias respecto a la organización, representación y liderazgo femenino.

Sin embargo, la experiencia acumulada al trabajar con las mujeres indígenas, hace ver la urgencia de plantear un programa de trabajo con ellas. Ya que se pudo constatar las condiciones de violencia social y familiar que sufren, que les provoca serios problemas de autoestima, sus bajos niveles de alfabetización, los problemas que enfrentan para producir, su exclusión de los programas estatales en los cuales se les fortalezca en su desarrollo personal, esto básicamente por los difíciles lugares de acceso en que viven, los problemas que tienen para trabajar organizadas y la carencia de mecanismos de apoyo para producir, entre otros, y al mismo tiempo se ve su gran interés y disposición para organizarse como una alternativa para superar su situación.

Se espera que la investigación aporte los suficientes elementos para diseñar una estrategia de trabajo con este sector.

3. TRABAJADORAS DOMESTICAS

A. Contextualización:

Según la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de la Dirección General de Estadísticas y Censos, en el año 1996 habían un total de 50.686 personas que laboraban como trabajadora/es domésticas, de las cuales 48.134 son mujeres, evidenciando que el trabajo doméstico es un ámbito laboral casi exclusivo de mujeres.

Este hecho se relaciona con los roles asignados socialmente a mujeres y hombres, en donde es a las mujeres quienes les corresponde encargarse de las labores del hogar y la educación de los hijos/es y al hombre ser el proveedor de la familia, por lo que no es casual que las mujeres se ubiquen laboralmente en actividades que se han visto como propias de su condición de mujer.

Sin embargo, las tareas que hacen las mujeres en la casa, socialmente no son reconocidas como trabajo, y por tanto no se pagan, lo que ha generado una concepción devaluada de su quehacer. Al no valorarse los oficios domésticos por considerar que no son trabajo, quienes laboran como servidoras/es domésticas se ven sometidas a bajos salarios, jornadas laborales extensas y multiplicidad de oficios, entre otros.

Estas condiciones laborales, unidas a una baja autoestima y niveles ínfimos de organización, hacen de este sector de trabajadoras uno de los más vulnerables en cuanto al reconocimiento de sus derechos laborales.

Por eso, el CMF en 1996 se plantea la urgencia de trabajar con esta población en capacitación sobre sus derechos laborales, iniciando en setiembre del 97 un trabajo más sistemático, dado que anteriormente el sector fue asumido por varios/as funcionarios/as lo que no permitió propiciar un ambiente estable para iniciar un proceso.

Luego de una etapa de diagnóstico donde se contacta con las organizaciones y/o instituciones que trabajan con este sector y teniendo como objetivo central para el proceso dar a conocer los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, se concluye que actualmente sólo dos organizaciones realizan un trabajo sistemático con mujeres trabajadoras domésticas a saber:

1. ASTRADOMES (Asociación de Trabajadoras Domésticas)

Con esta organización se realiza un trabajo en dos sentidos:

Domésticas, lo que les implica mucho trabajo. A raíz de esta situación la Unidad de Formación Sectorial en la persona de Roxana Delgado asume el proceso.

2. El Colegio María Auxiliadora de San José institución que los días domingo ofrece diferentes cursos de formación académica y técnica a mujeres que durante la semana no pueden asistir a academias o centros educativos.

Con esta organización se realizó un trabajo en:

- * Capacitación a las trabajadoras domésticas, nacionales y extranjeras, que asisten al Colegio María Auxiliadora en la temática de sus derechos laborales. Esta acción se desarrolló en coordinación con ASTRADOMES.

También, dentro del sector se realizaron otras acciones concretas como son:

- Un foro sobre la “Situación de las Trabajadoras Domésticas”, esto en el marco de la celebración del 1 de mayo día de el/la trabajador/a. Esta actividad contó con una participación de trabajadoras domésticas, empleadoras, agencias de empleo para esta población, instituciones públicas y privadas que trabajan con este sector laboral, entre otros
- Elaboración de un folleto sobre los derechos de las trabajadoras domésticas, el cual originalmente se elaboraría de una manera coordinada con la Alianza de Mujeres, acción que no se logró coordinar y se realizó desde el CMF.

B. Logros del proceso:

- Iniciar un proceso de coordinación y de acciones conjuntas para la capacitación a este sector con ASTRADOMES y el Colegio María Auxiliadora, debido a que en anteriores oportunidades se había intentado, no lográndose hacer. Estos espacios mencionados permitieron un primer acercamiento con más de 170 trabajadoras domésticas a quienes se les informó sobre sus derechos laborales, violencia doméstica y se les dieron algunos elementos sobre poder y liderazgo. En el caso de las trabajadoras migrantes, se les asesoró sobre trámites migratorios para poner en regla su documentación.
- El realizar el foro de la Situación laboral de las Trabajadoras Domésticas en Costa Rica, con el cual se dio a conocer el interés del CMF en trabajar con este sector, y a la vez las instituciones públicas, privadas, patronas y empleadas conocieron la situación real que viven estas trabajadoras.

- Se logra la colaboración del Ministerio de Trabajo, la CCSS, el INS y la Dirección de Migración en la revisión de un folleto sobre los derechos laborales de las trabajadoras domésticas que está siendo elaborado.

C. Limitaciones :

- Este sector de trabajadoras, por su característica laboral de largas jornadas y de vivir (con cierta frecuencia) en donde laboran, hacen que las mujeres no sean dueñas de su tiempo, lo que les impide en muchos casos asistir con regularidad a reuniones. Este hecho, aunado a que ASTRADOMES por ser muy nueva, no ha logrado consolidarse como tal, facilita que la Junta Directiva constantemente tenga problemas de poca asistencia de sus integrantes a las reuniones y de constantes renunciaciones que provocan cambios en misma, lo que limita cualquier trabajo sistemático con esta.
- Con las estudiantes del María Auxiliadora el problema que se presentó fue que se coordinó muy tarde y las fechas de los talleres eran las mismas de los exámenes finales y presentación de trabajos finales por lo que la asistencia a los 2 talleres de noviembre fue muy poca, no así la del mes de octubre. Además, el que los cursos sean en domingo y los talleres se den después de las 2 de la tarde cuando es su único día libre hace que estén cansadas y prioricen por actividades sociales.

D. Recomendaciones:

La dinámica laboral y personal de las mujeres que trabajan en servicios domésticos, hace pensar que una buena manera de hacerles llegar la información sobre sus derechos laborales pueda ser el elaborar un proyecto de divulgación de derechos laborales para las trabajadoras domésticas, que contenga, divulgación escrita y radial, además de capacitaciones en lugares de reunión de esta población.

E. Compromisos:

- Para 98, diseñar y ejecutar talleres de autoestima y sexualidad para las trabajadoras que asisten a ASTRADOMES.
- Coordinar con la Directora del María Auxiliadora la capacitación para el 98.

F. Conclusiones:

- Un aspecto que facilitó la realización de la propuesta de trabajo es que éste es uno de los sectores en que hay menos organizaciones que trabajan con esta población, por lo que el trabajo de coordinación fue más ágil, permitiendo por una parte que

los objetivos planteados se cumplieran y por otro lado se logra realizar un trabajo que sienta las bases para futuros procesos.

- Sin embargo, por las características laborales de este sector, en donde enfrentan, como ya se ha dicho, largas jornadas laborales y bajos niveles organizativos, que les impide conocer y defender sus derechos laborales, es importante fortalecer la estrategia de capacitación con programas radiales, capacitación en lugares usuales de reunión de estas mujeres y con todo tipo de material divulgativo.

4. MUJERES CON DISCAPACIDAD

A. Antecedentes:

Al igual que con el sector de mujeres negras y el de mujeres indígenas, el CMF había tenido algún acercamiento con mujeres con discapacidad, pero es en esta administración del CMF donde se decide hacer un trabajo más sistemático. Es así como para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres -PIOMH, se invita a representantes de instituciones y organizaciones que trabajan con y para esta población a formar parte de los equipos de trabajo que revisaron y enriquecieron las propuestas del CMF en sus diferentes componentes.

Como resultado de estas coordinaciones y de otras acciones puntuales, y atendiendo el llamado del CMF de facilitar espacios para la igualdad de oportunidades y de potenciar a las mujeres en todo nivel, surge en 1997, la necesidad de diseñar un trabajo con esta población como sector, orientado a fortalecer su autoimagen desde una perspectiva de género y de apoyar la labor de las organizaciones de mujeres que trabajan con esta población.

B. Estrategia

Al realizar el diagnóstico sobre organizaciones de mujeres con discapacidad nos encontramos que solo existía la Asociación de Mujeres con Discapacidad. Ante este panorama más que una estrategia de trabajo se establecieron acciones puntuales con dos organizaciones:

1. La Asociación de Mujeres con Discapacidad.

El trabajo con esta organización se centró en la coordinación y ejecución de un foro sobre la “ Situación de la Mujer con Discapacidad en Costa Rica”. Con el foro se quería sensibilizar a representantes de instituciones públicas y privadas, organizaciones de personas con discapacidad y al público en general, sobre este tema, ya que el mismo no ha sido abordado por otras entidades.

2. El Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial -CNREE.

Luego de un proceso de coordinación se establece como acción a ejecutar la implementación de un taller de intercambio de metodologías entre las dos entidades, ya que al CMF le interesaba conocer enfoques y abordajes metodológicos para el trabajo con esta población, y al CNREE le interesaba incorporar la perspectiva de género en su labor.

C. Logros del proceso:

- Con la realización del foro Situación de las Mujeres con Discapacidad en Costa Rica, se logra interesar al CNREE en la necesidad de conocer el enfoque de género, ya que los/as funcionarios/as de esa institución no tienen claro que se entiende por género y sólo trabajan con la variable discapacidad.
- Generar un espacio de reflexión con algunos/as funcionarios/as del CNREE sobre cómo influye la socialización en la autopercepción de las personas con discapacidad.

D. Limitaciones:

- Problemas de salud de las dirigentas de la Asociación de Mujeres con Discapacidad, aunado a una organización no bien consolidada y con poca participación de mujeres con discapacidad, impidieron llegar a coordinar más allá del foro y la elaboración del documento.
- Con el CNREE, aún cuando existía un compromiso y la disposición de la Dirección Ejecutiva de esa entidad rectora en materia de discapacidad, no fue así con las y los funcionarios, con quienes desde un inicio fue difícil la coordinación, debido, quizás, a la resistencia de incorporar la perspectiva de género en su trabajo. Comentaban en las sesiones de intercambio metodológico, que lo único que hay que trabajar con las personas con discapacidad es la variable discapacidad, y que la población se debe abordar de manera mixta, sin separaciones por sexo para el abordaje de género.
- De igual manera, los problemas de comunicación originados por las dificultades de contactarse telefónicamente (por la saturación de las centrales de ambas instituciones) y el exceso de trabajo de las personas encargadas de coordinar el taller de intercambio metodológico (Docencia del CNREE y Roxana del ACO del CMF), hizo que se presentaran errores de interpretación en cuanto los objetivos del primer taller, lo que ocasionó que esta actividad solo fuera de información general sobre el quehacer del CNREE y en menor medida del CMF, sin que se llegara a cumplir el objetivo propuesto, cual era el intercambio de enfoques conceptuales y metodológicos entre las instituciones, como un paso para la inclusión de la perspectiva de género en el trabajo con personas con discapacidad y la inclusión de la variable discapacidad en el trabajo con las mujeres en general.

E. Recomendaciones:

- Buscar nuevas estrategias para acercarse a esta población; puede ser: capacitación a maestras/os de las escuelas especiales, en donde los temas podrían ser la socialización y la discapacidad; debe darse capacitación con especial énfasis a mujeres con discapacidad, que podrían ser las que asisten a rehabilitación en el INS y a mujeres que asumen bajo su responsabilidad la atención de una persona con discapacidad. En cada caso el énfasis de la capacitación debe de ser diferente, en el caso de la mujer con discapacidad la capacitación debe orientarse a fortalecer su autoestima y desarrollo personal y en el caso de una mujer que tiene a su cargo una hija/o con discapacidad es indispensable trabajar el manejo de la culpa y la sobreprotección. También se pueden dar charlas y talleres a los adolescentes que asisten a rehabilitación y en los Silor del CNREE.
- Para estas acciones será necesario preparar un material didáctico de manera conjunta con el CNREE.
- Es recomendable promocionar la incorporación de mujeres con discapacidad en las diferentes acciones del Area de Capacitación y Organización. Para ello se deberá hacer explícito el tema en las coordinaciones y actividades que se desarrollen y diseñen, de modo que el trabajo a nivel cantonal y regional se incorpore la variable discapacidad y se haga un esfuerzo a nivel comunal por integrar a las mujeres con discapacidad a los procesos de capacitaciones y demás que se gesten en pro de la mujer.

F. Compromisos:

- Gestionar una charla para todo el personal del CMF sobre el marco teórico de la discapacidad que orienta la labor del CNREE.

F. Conclusiones:

Con este sector no se realizó una estrategia de trabajo ya que el mismo no fue sistemático, sino por el contrario fue desarticulado. Quizá uno de los aspectos que influyeron fue la escasa información con que se tenía sobre este sector, generando una falta de claridad ante el mismo, lo que dificultó la elaboración de objetivos y acciones que respondieran a las necesidades de este.

5. MUJERES ADULTAS MAYORES

A. Contexto:

En nuestro país la década de los ochenta marca, el inicio de un enfoque de atención integral para las/os adultas mayores. Este enfoque entrelaza aspectos de índole biológica, social y psicológica.

Los antecedentes de esta iniciativa tienen su origen en 1982, producto de un proceso de reflexión por parte de la Asamblea Internacional sobre Envejecimiento desarrollada en Viena y en donde participaron los países que integran las Naciones Unidas, en este encuentro se lleva a discusión la necesidad de hacer valer los derechos de la población adulta mayor (personas mayores de 65 años). Esto debido al proceso de discriminación que enfrenta esta población, la cual es catalogada como poco productiva para la sociedad.

Antes de 1982 el trabajo con esta población se centraba en una atención focalizada exclusivamente en el aspecto de salud a nivel biológico. En nuestro país instituciones como el Hospital Blanco Cervantes, El Chacón Paul y hogares permanentes de ancianos, fueron las encargadas de la atención de las personas mayores. Este enfoque muy biologista, limitaba una atención integral dado que la persona no era vista como un ente bio-psico-social.

Como producto de este cambio se crean en nuestro país, instancias como: la Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO), la Cruzada Nacional de Protección al Anciano (CRUNAPA), el Programa Integral sobre Envejecimiento de la UCR, el Programa Ciudadano de Oro de la CCSS, entre otros, las cuales trabajan desde un enfoque integral.

En este marco, el CMF en 1996 inicia un proceso de diagnóstico de las organizaciones y/o instituciones que trabajan con la población adulta mayor con el objetivo de brindar capacitación en formación humana y la perspectiva de género. Al realizar este proceso se detectaron gran variedad y heterogeneidad en los programas que se brindan, los cuales generalmente incluyen acciones dirigidas a promover:

- * actividades físicas (natación, gimnasia, yoga, aeróbicos, hidroquinesia, atletismo),
- * actividades artísticas (teatro, bailes folclóricos, poesía, literatura, canto entre otros),
- * actividades de índole recreativo (campamentos, paseos, caminatas),
- * actividades académicas (cursos y talleres dirigidos al fortalecimiento personal en las áreas de salud y psicología).

Luego de este proceso de acercamiento al sector se detectó que aproximadamente el 85 % de la población total que asiste a los diversos programas que estas organizaciones brindan para las/os adultas/os mayores, son mujeres.

Ante esta situación el CMF considera de vital importancia realizar un proceso de reflexión, desde una perspectiva de género, con las mujeres que conforman este sector, sobre la base de tres ejes centrados en:

- * Reconocimiento y fortalecimiento de las capacidades personales.
- * Identificación de los cambios que se viven en la etapa de adultez mayor, a nivel biológico, social y psicológicos.
- * Detección de vías para mejorar la calidad de vida en esta etapa del desarrollo humano.

Teniendo como marco de referencia los aspectos antes citados la UFS seleccionó para el trabajo con adultas mayores tres instancia, a saber:

- Programa Integral sobre Envejecimiento de la Universidad de Costa Rica.
- Asociación Gerontológica Costarricense, (AGECO).
- Cruzada Nacional de Protección al Anciano, (CRUNAPA).

La selección de estas organizaciones tiene su fundamento en dos aspectos: por una parte, las acciones que éstas realizan guardan relación con los ejes temáticos que para nuestra institución son medulares de abordar, y por otra parte fueron instancias que se interesaron en realizar un trabajo de coordinación con el CMF.

Producto de un proceso de reflexión entre el CMF y cada una de las instancias seleccionadas, se establecieron como ejes de capacitación los siguientes:

- * Capacitación sobre la perspectiva de Género, la cual se trabajó por medio de un curso de verano dirigido a estudiantes del Programa Integral sobre Envejecimiento de la Universidad de Costa Rica. Dicho proceso tuvo una duración de 5 sesiones y contó con la participación de 32 personas.
- * Viabilidad de Proyectos Productivos, esta actividad se enmarcó dentro de un proyecto piloto, que tenía como fin brindar herramientas básicas en la formulación de proyectos productivos a personas adultas mayores, como un medio para generar ingresos que les permitiera sentirse más independinetes económicamente de sus familias. Esta temática fue trabajada con 10 adultas mayores pertenecientes a AGECO. Dicho proceso tuvo una duración de 6 sesiones.

* Desarrollo Humano, fue la temática seleccionada por CRUNAPA, dicho proceso fue dirigido a personal voluntario y administrativo de los hogares permanentes y diurnos de diferentes regiones del área metropolitana que están afiliados a esta organización. En esta temática se desarrollaron tres talleres en donde participaron aproximadamente 100 personas.

Cabe destacar que con la población adulta mayores se realizó un proceso sistemático, siendo uno de los sectores en donde se han logrado obtener mejores resultados. Esto se debe en gran medida al proceso de coordinación con las tres instancias con las que se ha trabajado.

B. Logros del proceso:

- Se sentaron las bases para una coordinación clara y fluida con AGECO, CRUNAPA y el Programa Integral sobre Envejecimiento de la UCR, instancias pioneras en el trabajo con personas mayores.
- La ejecución de un Curso de Verano sienta las bases para una participación sistemática del CMF en este tipo de actividades de formación, el cual se convierte en un espacio importante para introducir en las aulas universitarias la perspectiva de género.
- Ejecución de 14 actividades de capacitación en temáticas diversas con esta población.
- Establecimiento de compromisos de trabajo para 1998 con el Programa Integral sobre Envejecimiento de la UCR y AGECO para dar seguimiento a el proceso iniciado en 1997.

C. Limitaciones

1. Externa:

- Los mitos y estereotipos que se han construido socialmente en torno a las personas mayores se convierte en una limitante para la incorporación de este sector dentro de programas de formación. Dado que la sociedad determina la forma en que debe actuar y si la persona no se acopla a lo establecido son vistas/os en forma inadecuada y tratadas/os en forma despectiva.

2. Internas:

- El miedo al cambio producto de un proceso de socialización que ha establecido un patrón de comportamiento determinado para cada grupo etario, así como

para mujeres y hombres, la culpa de dejar a sus nietas/os en una guardería o con una trabajadora doméstica y el temor al que dirán otras personas son aspectos que detienen a muchas mujeres adultas mayores a darle un cambio a su estilo de vida y formar parte de programas dirigidos a los/as adultos/as mayores.

- Un porcentaje de esta población es inconstante en la asistencia a actividades tanto, de recreación como de formación que los programas brindan. Esto se debe en alguna medida a que algunas de las personas que asisten a los programas lo hacen como un medio para pasar el rato, sin que medie en ellos/as un proceso de reflexión orientado a hacer conciencia sobre la importancia y el derecho que tienen de construir un estado de vida diferente al vivido en etapas pasadas, que les proporcione una vejez más alegre y sana, tanto a nivel biológico como a nivel psicológico.

D. Recomendaciones :

La experiencia con este sector nos lleva a determinar que al planificar la metodología para las jornadas de trabajo con esta población se deben tomar en cuenta aspectos tales como: problemas auditivos que presentan algunas personas, por lo que es necesario hablar fuerte y repetir varias veces las ideas, la duración del proceso no pueden exceder la hora y media y los mensajes que se transmiten deben ser claros y concretos, partiendo de la vida cotidiana, esto por cuanto se logra una mayor comprensión de los aspectos que se abordan en el proceso.

Se considera que para 1998 se podrían gestionar acciones para formar una red interinstitucional que trabaja con personas mayores, en la cual el CMF realice las acciones siguientes:

- Ejecución de un proceso de capacitación sobre la situación de las adultas mayores, desde una perspectiva de género.
- Operativizar los lineamientos de las Políticas Públicas dirigidas específicamente a las mujeres adultas mayores. Dado que el porcentaje nacional de personas mayores de 65 años es del 8% y diferentes estudios destacan que para el año 2025 este sector alcanzará el 25% de la población total; ante esta realidad es de vital importancia establecer una serie de políticas que velen por una adecuada calidad de vida en donde se respeten los derechos de las humanas.

E. Compromisos

- Ejecución del curso de verano del 98 en coordinación con el Programa Integral sobre Envejecimiento de la UCR en la temática de Fortalecimiento Personal.
- Ejecución de un programa de capacitación con AGECO, sobre Desarrollo Personal de las Adultas Mayores desde una perspectiva de género.

F. Conclusiones

La puesta en práctica de un enfoque de atención integral para las personas mayores en los ochenta marca el inicio de un cambio en la atención a esta población.

A pesar de todos los estereotipos y mitos que a nivel social se manejan en torno a la persona adulta mayor, los cuales permean en el inconsciente colectivo y principalmente el de esta población. Se percibe un aumento progresivo de personas que asisten a los diferentes programas que ofrecen las organizaciones como una forma de mejorar su calidad de vida, de esta manera se detecta un cambio de actitud al menos en un grupo de esta población, el cual representa en la actualidad un 8% del total de la población del país (180.000 personas).

Realizando un balance del proceso se identifica un logro importante en lo que respecta al proceso de coordinación con las instituciones y/o organizaciones el cual fue eficiente y respetuoso. Unido a esto el CMF ha logrado mayor proyección hacia un sector de la población que por múltiples motivos no se había trabajado en forma sistemática.

Con este sector se realizó un proceso sistemático, siendo uno de los sectores en donde se han logrado obtener mejores resultados, dado que el trabajo desarrollado en 1997 sienta las bases para las acciones a desarrollar en el 98.

6. MUJERES FARMACODEPENDIENTES:

A. Antecedentes:

El desarrollo de este proceso surge como respuesta a la solicitud que hiciera el Hogar CREA DAMAS al CMF. Se ha propuesto la realización de un proceso de capacitación conformado por tres bloques temáticos. Los temas se abordan desde una perspectiva de proyecto de vida, en un primer bloque, se aborda autoestima, relaciones humanas y establecimiento de metas, en un segundo bloque se hace referencia a los derechos de las humanas y en un último bloque se brindan herramientas para la utilización de metodología participativa. Este proceso va dirigido a seis mujeres, quienes conforman el equipo de terapistas. La edad promedio es de 30 años, 4 de ellas tienen hijos e hijas, son solteras y con secundaria incompleta.

Durante 1997 se llevó a cabo la capacitación en el primer bloque temático, se espera continuarlo en Febrero de 1998. A continuación se hará referencia al desarrollo de la primera parte.

Primera parte:

Los talleres se insertan, como ya se mencionó, dentro del concepto de proyecto de vida, puesto que la persona en rehabilitación está empezando a deslumbrar su vida de una forma diferente. Dentro de este marco resulta importante reforzar áreas de su vida que en el replanteamiento de su existencia, le resulten de provecho, como es la relación consigo misma, la relación con otras personas y el establecimiento de metas.

A. Logros y desarrollo del proceso:

Con base a los objetivos planteados desde el módulo se puede realizar el análisis en los siguientes bloques temáticos.

- **La relación consigo mismas:**

Durante la primera sesión del proceso planteado las participantes manifestaron que la adicción era un problema de autoestima. Con respecto a este argumento, ellas expresaron como un logro personal, el hecho de que sienten que su autoestima ha mejorado considerablemente desde que se encuentran en el Hogar. Esto lo manifestaron sobre todo en la actividad en la que tenían que pensar en sus cualidades y en aspectos que debían mejorar. Pues como ellas mismas dicen antes (de entrar en el Hogar) ellas no se preocupaban por la manera en que hablaban, se vestían e incluso pensaban acerca de sí mismas. Las participantes plantearon que en estos momentos

ellas tienen la esperanza de re habilitarse y algo que se dicen mucho las unas a las otras es la alegría que les da el ver cómo se están dando la oportunidad del cambio.

Sin embargo, un aspecto que sobresalió en esta primera sesión fue la culpabilidad que sienten por haber experimentado la adicción, teniendo hijos e hijas. Ellas manifestaron en varias oportunidades que estaban "ciegas" y que ahora que han recapacitado se sienten muy mal, por todo lo que han vivido tanto ellas como sus familias, pero principalmente sus hijos e hijas. Además según ellas mismas dicen, en el hogar les refuerzan esa forma de sentirse, puesto que a cada momento se lo repiten.

No obstante, hay que reflexionar en que el ser buenas madres es un mandato social, y ellas no lo han asumido como lo manda el común de la sociedad. Por lo tanto, su sentimiento de culpabilidad está siendo reforzado por toda una sociedad que las cuestiona, de las cuales ellas mismas son producto. No es difícil entender el porqué las unas a las otras habiendo vivido una experiencia similar se recriminan el ser "malas madres".

Por otra parte, otro aspecto que llama la atención es la preocupación que experimentan por realizar bien las actividades de formación, conocidas en el Hogar como terapias. Ellas plantearon varias preguntas con respecto al cómo apoyar a las compañeras a quienes ellas les dan terapia para que puedan mejorar su autoestima. Esta inquietud fue una preocupación constante durante todo el proceso, tanto en espacios formales como informales y fue planteada por las terapistas como por las demás residentes.

Las residentes tienen la responsabilidad de impartir terapia a partir de la tercera fase, y aunque cuentan con la experiencia no cuentan con ningún tipo de capacitación especializada para este efecto, lo que muchas veces las coloca en situaciones realmente difíciles.

En este sentido, en la actividad en la cual se reflexionaba sobre los mensajes que influyen positiva o negativamente en la autoestima, ellas manifestaron que muchas veces en terapias "fuertes", frecuentemente en las de confrontación, se les baja mucho la autoestima. Sin embargo, se defendió esa forma de proceder como una manera de fortalecer el carácter, elemento vital en el tratamiento del Hogar.

Otro aspecto que llamó la atención fue la rigidez y sobre saturación del trabajo diario. Si bien es cierto el ritual que realizan les permite estar ocupadas y en cierta forma, sustituir el ritual de la adicción; en este momento les consume casi todo el tiempo, y ellas no se permiten romperlo bajo ninguna circunstancia. Incluso durante las horas de la capacitación, ellas continúan con sus labores cotidianas, puesto que les produce gran ansiedad el no cumplir con las tareas asignadas y de ahí nació un cuestionamiento: Qué van a hacer cuando se rehabiliten y dejen el hogar ?

Este cuestionamiento, también lo empezó a vivir una residente que está a punto de salir. Ella en una intervención informal planteó sus temores al respecto, puesto que sentía que no estaba preparada para la salida.

Por lo que se pudo apreciar en el Hogar se vive y planifica al día, y no se aborda ni se valora el mañana. Ese mañana me parece que es un elemento muy importante de analizar cuando se habla de un grupo de personas, que al salir deben ganarse la vida, muchas veces de formas alternativas a las que estaban acostumbradas, tal es el caso de las que trabajaban vendiendo drogas o en la prostitución.

Durante este taller también se evidenció la gran cantidad de tabúes que manejan en torno al tema de la sexualidad y la dificultad tan grande que experimentan para aceptar su cuerpo y darle los cuidados que requiere. A este nivel ellas plantearon la necesidad de más información y concientización.

- **Relación con otras personas:**

En la segunda sesión hubo un reconocimiento de la importancia de ser más asertivas a la hora de comunicarse, las participantes manifestaron reconocer sus ineficiencias en las relaciones con otras personas sobretodo con el sexo opuesto, plantearon la importancia de redefinir la forma en que ellas se comunican.

A este nivel se plantea que ellas han mejorado mucho en la forma en que se relacionan con otras personas. Las participantes hicieron referencia a que en el Hogar han aprendido a hablar diferente, a respetar y a escuchar a las otras compañeras.

Sin embargo, llama la atención que ellas en el hogar no pueden establecer relaciones cercanas entre sí. Toda forma de relacionarse es en grupo. Por este motivo, no se puede hablar de una fluidez, ni de un fortalecimiento en la forma de relacionarse. Puesto que si bien es cierto, aumenta la cortesía, entre ellas no se permiten relaciones de confianza, ni de intimidad.

Durante esta sesión se realizaron ejercicios para mejorar la comunicación y la asertividad, lo que a las participantes les pareció de mucho provecho. Las mismas manifestaron que al valorar los cuatro modelos de comunicación planteados por Virginia Satir, ellas recapacitaron sobre las principales formas de comunicación que utilizan en momentos de crisis, los cuales no les permiten ningún tipo de solución. De esta manera plantearon su deseo de realizar cambios en este sentido.

Un elemento importante de retomar es la influencia del estigma que se maneja en la sociedad de la persona adicta, en ellas y de la magnitud de las decisiones que toman.

- **Establecimiento de metas:**

En esta tercera sesión por recomendaciones en supervisión se retomó el tema de la autoestima y la diferencia de esta con respecto a la autoimagen, como una manera de trabajar el estigma que gira alrededor de la persona con adicción.

El trabajar con los estereotipos permitió el que ellas expresaron todas esas ideas que ellas piensan que las demás personas piensan de ellas, y que se está convirtiendo en un verdadero obstáculo para su rehabilitación y su regreso a la comunidad.

Se trabajó el estigma con un ejercicio titulado " La gente dice que la adicta ... ", a través del cual ellas manifestaron que la gente dice que ellas son unas vagas, que no trabajan, que lo que quieren es plata para continuar drogándose, que son unas piedreras. Además dicen que la gente se burla de ellas y que otras les dicen que están siendo utilizadas por los dirigentes de Crea. Esto último les causa una gran decepción, puesto que ellas creen firmemente en el programa.

Pero después manifestaron que también habían personas que las motivaban y que les decían que siguieran adelante.

En ese momento se les reflejó la importancia de vivir desde la autoestima y no desde la autoimagen, puesto que se sentirían bien únicamente si les decían cosas bonitas y si les decían groserías se iban a decepcionar. Además se reflexionó sobre la importancia que tiene para cada una de nosotras lo que pensemos nosotras mismas de nosotras, que eso era lo importante y que había que fortalecerlo.

Posteriormente, se trabajó sobre el establecimiento de metas, siguiendo la asesoría de la supervisión se trabajó sobretodo el establecimiento de metas a corto y mediano plazo, con respecto a situaciones muy concretas. En un principio las participantes plantearon metas muy ambiguas como por ejemplo, ser feliz o una buena madre. Por este motivo se les instó para que plantearan metas más concretas y funcionales. Fue así como plantearon el conseguir trabajo de recepcionista, terminar la secundaria, y aprender un oficio entre otras cosas.

Este proceso se caracterizó por ser muy doloroso para ellas, puesto que se cuestionaron aspectos de sus vidas que debían cambiar y todo cambio implica un gran dolor en el momento inmediato, pero un gran placer a largo plazo.

Algo que las motivó para el establecimiento de metas más claras y concretas fue cuando se les dijo que en la vida había que plantearse las cosas que una deseaba, puesto que a las personas que no tienen definido claramente cual es su plan de vida, van como un barco sin rumbo, a la deriva y a merced de que cualquier otra persona lo navegue.

Este aspecto las motivó también para superar otro gran temor que manejan de la hora de salir, el de estar a merced de las personas que les ofrecen droga y caer otra vez en la adicción. Cuando recapitaron sobre su responsabilidad en ese sentido y la importancia de saber qué desean manifestaron sentir una gran tranquilidad.

Durante esta tercera sesión se les vuelve a confrontar con respecto a la planificación de las horas del taller y al respeto por las mismas. Ante esto ellas reiteran su interés en el espacio brindado y su deseo de continuar. Prometen hacer cambios para aprovechar mejor las sesiones.

Por otra parte, todavía falta el segundo bloque temático, el cual es más informativo y se basa en los derechos que tienen las mujeres. Este segundo bloque las fortalecerá todavía más para la hora en que salgan del Hogar.

- **Evaluación del proceso:**

La evaluación del proceso desarrollado hasta el momento se llevó a cabo a través de un cuestionario, el cual respondieron sólo cuatro de las participantes por los siguientes motivos. Una de ellas el día en que se realizó la evaluación se encontraba de pase y otra de ellas dejó el Hogar.

Las participantes evaluaron el proceso de la siguiente manera.

En general manifiestan que el proceso les ha parecido muy bien, interesante, de mucho provecho para su tratamiento, educativo, ordenado, claro y de apoyo. Una de ellas manifestó que durante el mismo aprendió que: "*mis errores en mi vida fue por mi baja autoestima*".

Por otra parte, con respecto a lo que habían descubierto hicieron referencia a descubrimientos acerca de su propia persona, y que deseaban continuar en ese descubrimiento. Dos de ellas manifestaron haberse dado cuenta del gran valor que tenían y de la gran capacidad que experimentaban.

Acerca de lo que más les gustó hicieron referencia a conocer el valor que tienen, sus derechos, el tema de las relaciones humanas. Y a nivel metodológico se mencionan las dinámicas que se realizaron en los talleres.

Por su parte, entre lo que menos les gustó mencionaron el darse cuenta de la marginación de la mujer y con respecto a ellas, a nivel de organización.

Se les preguntó además sobre qué temas les gustaría profundizar, y a este respecto mencionaron como temas, el origen de la homosexualidad, las relaciones interpersonales con el sexo opuesto, y las formas de conocerse más a sí mismas.

Por último, se les preguntó su opinión acerca del trabajo de la facilitadora. A este respecto respondieron estar satisfechas que les había parecido muy bien, un trabajo con mucha seriedad, coordinación, constructivo, puntualidad y disponibilidad.

B. Conclusiones:

El trabajo práctico realizado en el Hogar Crea Damas permite plantear las siguientes conclusiones.

- Para ellas fue importante y vital el tener un espacio para pensar en sí mismas, lo que fortaleció su identidad de mujeres, tan maltratada por las vivencias y el estigma que gira alrededor de la mujer con adicción.
- El proceso desarrollado de alguna forma cumple una función de prevención, puesto que ellas al plantearse su proyecto de vida se aclaran acerca de lo que van a permitirse y lo que no, fortaleciendo de esta manera su capacidad para decir no y buscar opciones alternativas.
- Las mujeres viven la adicción y la rehabilitación de una manera muy particular a su género, elementos muy importantes a considerar a la hora de plantear procesos de tratamiento, sobre todo si este significa internamiento, puesto que varias dejan el tratamiento para volver con sus hijos e hijas y compañero.
- Con respecto a lo anterior es muy importante reforzar la identidad femenina, y trabajar el sentimiento de culpabilidad con ellas.
- Un aspecto positivo que coincide con los objetivos planteados desde el CMF es el hecho de que algunas de ellas han realizado, al parecer con resultados positivos, actividades realizadas en los talleres en sus respectivas terapias. De esta manera además se fortalecen en su rol de terapistas, puesto que sienten que se les han brindado instrumentos para realizar su labor..
- Es importante mencionar en este apartado la necesidad de que un o una profesional en Psicología apoye el trabajo que se realiza en el Hogar Crea Damas.

7. MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD (PERSONAL FEMENINO DE SEGURIDAD)

A. Antecedentes:

La intervención en el Centro Penitenciario El Buen Pastor, surge a solicitud del entonces Director de Adaptación Social, el Lic. Ricardo Calvo quien se encontraba interesado en un proceso de capacitación dirigido a las privadas de libertad por un lado, y a las funcionarias de seguridad por otro.

Al hablar de estos sectores de la población es importante considerar las particularidades que la caracterizan con respecto a la situación y condición de los hombres. A este respecto Sanabria y otros, señalan que la situación y condición de la mujer presa es diferente a la del hombre preso por lo siguiente:

Los hombres depositan toda la responsabilidad de la casa y demás en la mujer. Mientras que las mujeres son detenidas y siguen siendo responsables de todo, por esto su mayor conflicto son los y las hijas. Otro dato interesante es que son ellas las que siempre se responsabilizan de tramitar la visita conyugal, puesto que su compañero no lo hace. Además se preocupan por sus compañeros presos y preguntan por ellos, algo que ellos no hacen.

Por otra parte, María Eugenia Alvarado plantea que además las mujeres enfrentan particularidades propias de su sexo que las autoridades y responsables no consideran; como por ejemplo, las atenciones a la situación de embarazo y el amamantado, donde pocas veces se considera está variable a la hora de realizar traslados, por ejemplo en cuanto a vehículo y distancias.

Como plantea Yadira Calvo,(1996)." Puesto que la prisión refleja y hasta amplifica las concepciones del mundo, ideologías y jerarquías entre sexos, las políticas penitenciarias diferenciadas por sexo se suelen interpretar como medidas a favor de las reclusas".

Por otro lado y haciendo referencia al contexto en el Buen Pastor, desde sus inicios se ha mantenido un importante número de relaciones lesbianas, sin embargo, con las monjas y su sistema disciplinario se mantenían con prudencia, hecho que al irse las religiosas no continuó. Esto ha traído una serie de dificultades a los y las funcionarias de la institución, aunado a esto ha ido aumentando el nivel de agresiones y acoso sexual en las relaciones, principalmente las de pareja.

Otro aspecto que preocupa a los y las funcionarias es el hecho de que algunas mujeres arreglan visitas conyugales con hombres desconocidos que se encuentran en la

Reforma, esto ha aumentado considerablemente el número de mujeres maltratadas. Parece que a las mujeres no les preocupa el exponerse y reinciden en relaciones de pareja destructivas.

Por otra parte, la droga es uno de los problemas que es necesario atender puesto que en estos momentos el número de adictas es alarmante, y se relaciona la adicción con los altos índices de violencia. Lo anterior se asocia, también con que la mayoría de las mujeres que se encuentran en prisión son acusadas por delitos relacionados con psicotrópicos, lo que ha cambiado el perfil de la población presa.

Además el aumento de la población penal ha sido otra causante del aumento de la violencia, puesto que también ha ido limitando las medidas que se puedan tomar para prevenir actos en contra de las presas, ya que el hacinamiento no permite la re/ubicación de las mujeres con problemas. Esto pone en evidencia la necesidad del establecimiento de otro centro penal para mujeres.

- **Poblacion dentro del penal:**

- 1. Privadas de libertad:**

En Buen Pastor está dividido en tres ámbitos y cada ámbito a su vez en dos más. Cada subámbito ubica a mujeres con determinadas características, es así como tenemos:

a. Indiciadas: Son aquellas mujeres a las que aún no se les ha dictado sentencia. Según la autoridad judicial pueden estar ahí de seis a ocho meses. Este se divide en:

- **Ambito A:** En este se ubican a aquellas mujeres que han tenido múltiples ingresos y que experimentan una convivencia difícil. En este momento hay 37 mujeres en él.
- **Ambito B:** Se ubica a aquellas mujeres de primer ingreso y que son de convivencia aceptable. En este momento hay 65 mujeres.

b. Sentenciadas: Son aquellas que están cumpliendo una condena.

- **Ambito C:** En este se ubican las de primer ingreso que experimentan una mejor convivencia. En este momento hay 106 mujeres.
- **Ambito D:** Se ubican las reincidentes con convivencia problemática. En este momento hay 95 mujeres.

3. Ambito E: CASA CUNA:

Mujeres de los ámbitos de indiciadas y sentenciadas que están a punto de dar a luz o que tienen hijos-as bebés. En este momento hay 9 mujeres, tres niñas y cuatro niños.

4. Ambito F: MAXIMA SEGURIDAD. Se dividen por el tipo de sanción.

- Ambito A: Se ubica a las mujeres de convivencia demasiado difícil y que han cometido faltas graves. En este momento hay 5 ubicadas en celdas individuales.
- Ambito B: Se ubican en celdas colectivas a aquellas mujeres que han cometido faltas leves. En este momento hay 3.
- Ambito C: Es el ámbito de prevención en él se ubica a las mujeres que necesitan protección. En este momento hay 1 persona.

Dentro de las actividades que pueden realizar dentro del penal, las privadas de libertad deben mantener limpia obligatoriamente su área de estadía, en cada ámbito hay roles asignados en ese sentido que deben cumplir si quieren descontar la condena. Esto ha traído dificultades por que las de más recursos económicos contratan a otras para que hagan lo que a ellas les corresponde, hecho que se ha convertido en algo difícil de controlar.

Además el centro penal cuenta con talleres donde se imparten cursos de bambú, cómputo, costura, hidroponía y papelería.

También desde el área de educación se les imparten clases de bachillerato. La asistencia a estas actividades si bien es cierto les permite descontar la condena, no tiene carácter de obligatoriedad.

Se considera importante el hacer referencia a la población de funcionarios/as que laboran en el Centro puesto que a partir de una serie de reuniones con María Eugenia Alvarado se identificó la necesidad de llevar a cabo una actividad de capacitación dirigida a los y las mismas.

A este respecto se puede decir que en este momento se cuenta con 25 profesionales que componen el área técnica y 6 personas de carácter administrativo.

Estos se encuentran ubicados en 13 áreas de atención.

Cada área de atención es un sector de intervención prioritaria para y con la privada de libertad, desde un eje temático que se aborda interdisciplinariamente.

Estas áreas tienen como objetivo la atención a las necesidades básicas del sujeto, así como el desarrollo de sus potencialidades, (Valverde, Claudio. 1996) y se dividen en las siguientes: área de capacitación para el trabajo, de proyectos agroindustriales, administrativa, de salud, de atención a la drogadicción, educativa, de convivencia, comunitaria jurídica, de seguridad, de atención a la violencia, de investigación, de capacitación.

El Centro penitenciario El Buen Pastor se encuentra en un nivel de atención institucional definido este como un nivel de intervención en el que todas las acciones y estrategias se dirigen a las privadas de libertad que se encuentran en instituciones cerradas, puesto que por sus características requieren la segregación transitoria de la sociedad, (Claudio, 1996).

B. Propuesta Metodológica:

Se consideró importante trabajar en dos niveles.

- Primero se realizaría un proceso de sensibilización en derechos de las humanas y poder; desde una perspectiva de equidad de género, con el personal técnico del centro penal y específicamente con el personal femenino de seguridad como una manera de sentar las bases para facilitar el apoyo que se necesite en el desarrollo del proceso ateniende al segundo nivel.
- El segundo nivel apuntaría a trabajar con las mujeres privadas de libertad. Con ellas se piensa realizar un proceso de capacitación que promueva un cuestionamiento acerca de su situación como mujeres y como privadas de libertad que favorezca la reflexión y el crecimiento.

Para llevar a cabo el proceso se plantearon los siguientes objetivos.

• Objetivos:

1. Propiciar un proceso de inter-aprendizaje al personal técnico y de seguridad femenino que labora en el Buen Pastor como una manera de fortalecerlos/as a nivel personal, en el desempeño de su trabajo y en apoyo al trabajo que se realizaría con las mujeres privadas de libertad.

1.1 Propiciar un espacio de reflexión sobre el tema Género y Derechos de las humanas al personal técnico y de seguridad femenino que labora en el Buen Pastor de manera que se promueva la incorporación de una perspectiva integral del ser humana/o en su labor.

1.2 Propiciar espacios de reflexión sobre el tema Género y Poder al personal de seguridad femenino del Buen Pastor de manera que se facilite la re-construcción del ejercicio del mismo en su práctica laboral.

2. Realizar un proceso de capacitación con las mujeres privadas de libertad del Buen Pastor que permita la reflexión y permita el planteamiento de una mejor calidad de vida.

Con respecto al trabajo con las mujeres privadas de libertad se propone realizar un proceso de capacitación con las mujeres que se encuentran en los ámbitos B y C. Se llevaría a cabo la convocatoria y se trabajaría principalmente con aquellas mujeres que tengan disposición para hacerlo, especialmente con las que se encuentran por primera vez en un centro penal.

Con los demás ámbitos se realizaría una convocatoria posterior al haber terminado el proceso con las de los dos ámbitos mencionados, puesto que se esperaría que creciera la motivación a partir de los comentarios de las que ya participaron.

3. Propiciar espacios de divulgación sobre el tema de los derechos de las humanas orientado a las mujeres que visitan a los privados de libertad que se encuentran en el Centro Penitenciario La Reforma.

C. Logros y desarrollo del proceso:

• Grupos operativos:

En el Centro Penitenciario el Buen Pastor resultó indispensable el realizar un trabajo coordinado con el Lic. Orlando Retana quien lleva a cabo un trabajo con el personal de seguridad femenino. Parece ser que se ha pensado reiterativamente que esta población maneja dificultades en su desempeño.

El trabajo se insertó en un proceso que recién iniciaba el señor Retana en el cual él utiliza el modelo de grupo operativo, para lo cual había planificado realizar invitaciones a distintos/as funcionarios/as para que participaran brindando charlas a las mujeres de seguridad. Es así como, conversando con el señor Retana, se le plantea la importancia de trabajar los temas de derechos humanos y el de género y poder con las funcionarias como una manera de apoyarlas a nivel personal y laboral. De esta manera se inicia un trabajo de coordinación en el cual la funcionaria del CMF participaría facilitando el material para la discusión en los mencionados grupos operativos.

Es de esta manera que se realizaron cuatro sesiones de trabajo en el tema de los derechos de las humanas. Este tema provocó gran polémica, ya que las mujeres se identificaron considerablemente como mujeres cuyos derechos estaban siendo violentados sobre todo a nivel laboral. La mayoría de los casos que compartieron tenían que ver con la violación a su derecho a la lactancia materna y a la licencia por enfermedad de un hijo/a la cual está contemplada en el reglamento del Ministerio de Justicia.

Es interesante el análisis que hicieron ellas sobre la falta de perspectiva de género que tiene la dinámica de su trabajo, puesto que ellas deben cumplir horarios que no les permite compartir las responsabilidades del hogar con su compañero o familiares, sobre todo con respecto a la crianza de sus hijos/as quienes, la mayoría de las veces, son atendidos por sus madres o esposos. Esta situación las preocupa, puesto que extrañan el tiempo que no están con sus hijos/as, además de que el costo social por ser consideradas “madres abandonicas” y por tanto “malas” es muy grande.

Aunado a lo anterior otra situación interesante es el estigma que ellas perciben de las demás personas sobre las mujeres que trabajan en seguridad, a ellas les molesta que las consideran “marimachas” y que la gente piense que su trabajo es sólo de hombres, cuando ellas son capaces de hacerlo con eficiencia. Con respecto a lo anterior, llama la atención lo mucho que ellas se arreglan para ir a trabajar como una forma de evidenciar que son mujeres y la manera cómo se esfuerzan por demostrar que son heterosexuales, expresando reiteradamente lo mucho que les gustan los hombres.

Como se puede percibir el trabajo que se inició ha sido muy rico, sin embargo pueden haber problemas para continuar por motivo de que se va a dar un cambio en los horarios y por tanto de los turnos, ya que al parecer no todas se van a regir por la misma modalidad, lo que complicaría sobre manera, la conformación de los grupos para trabajar.

8. MUJERES COOPERATIVAS

A. Antecedentes:

“Las cooperativas son asociaciones voluntarias de personas y no de capitales, con plena personalidad jurídica, de duración indefinida y de responsabilidad limitada, en las que los individuos se organizan democráticamente a fin de satisfacer sus necesidades y promover su mejoramiento económico social, como un medio de superar su formación individualista y en las cuales el motivo del trabajo y de la producción, de la distribución y del consumo, es el servicio y no el lucro”².

Este tipo de organización social tiene su auge en nuestro país a partir de los años 40 con la creación de la Cooperativa Victoria y la Cooperativa de Productores de Leche R. L.. Actualmente a nivel nacional existen 304 cooperativas activas, entre las que están las cooperativas tradicionales, en donde los medios de producción son individuales, las cooperativas de autogestión, en la cual los asociados gestionan su propia empresa y las cooperativas de cogestión conformada por el Estado y trabajadores asociados.

A través de la historia del movimiento cooperativo, la participación de la mujer se ha circunscrito al trabajo de base, teniendo serias limitaciones para acceder a las instancias de dirección y representación debido a las pocas posibilidades reales de las afiliadas de acceder a estos puestos de dirección. Lo anterior se debe a que tradicionalmente es el hombre al que se le considera dueño de los medios de producción como la tierra y los recursos económicos, lo cual excluye la participación femenina en puestos de toma de decisiones.

Es hasta 1986 que se funda en nuestro país la primera cooperativa constituida únicamente por mujeres, Coopevilla R.L, anterior a esta fecha se registran datos de participación de las mujeres como afiliadas a este tipo de organización, sin embargo es hasta 46 años después de haber surgido este movimiento en Costa Rica que se funda esta primera cooperativa de y para las mujeres .

En 1988 nace el Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas (CNMC), como respuesta al mandato del IV Congreso Cooperativo, que solicitaba la apertura de una instancia especializada en el tema de la mujer. De esta manera el CNMC se convierte en el órgano político especializado en asuntos de la mujer a nivel cooperativo y cuyo objetivo primordial es formular e impulsar la participación activa de las mujeres cooperativistas dentro de su propio grupo de base y dentro del movimiento cooperativo en general.

² Salas Mora Abel. La Empresa Cooperativa su Organización. Editorial COGRAFIC S.A, San José, 1986

Un objetivo del CMF, como ente rector en la promoción de los derechos de las mujeres y la política pública para la equidad de género, es fortalecer la participación e incorporación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones dentro de las estructuras organizativas locales, regionales y nacionales, así como en la vida política nacional y el acceso equitativo de hombres y mujeres a las estructuras de poder.

A raíz de esta situación el CMF a través de la UFS se planteó realizar un trabajo sistemático de capacitación con mujeres cooperativistas, para lo cual se dio a la tarea de ejecutar un proceso de diagnóstico que incluía un mapeo de las cooperativas activas en el país, detectándose por una parte, una gran heterogeneidad en las acciones que realizan y por otra, distancias geográficamente considerables entre sí. Esta realidad impide que la UFS puedan abarcar todas estas organizaciones dado que no cuenta con los recursos ni humanos ni económicos para desarrollar un trabajo de esta magnitud.

Ante esta situación, se estimó conveniente coordinar en primera instancia, con el CNMC, ya que como órgano político especialista en la visión de género, tenía una visión más global del sector, situación que nos permitiría dilucidar las acciones que se podrían desarrollar dentro del movimiento.

Así, en julio de 1997 se inicia el proceso de coordinación entre el CMF y el CNMC centrando el interés en un proceso de reflexión sobre el tipo de acciones a realizar en beneficio de la población de mujeres cooperativistas del país.

De este proceso, se formula un proyecto de capacitación en la temática de liderazgo titulado "Mujeres Cooperativistas, construyendo liderazgos democráticos e informados rumbo al Siglo XXI". El objetivo fue brindar capacitación con enfoque de géneros a las mujeres que pertenecen al CNMC y a las mujeres de los grupos de base, para fortalecer el desarrollo de habilidades para la gestión, la toma de decisiones, la negociación y la participación política. El mismo se planificó para desarrollarse en dos niveles:

- * Nacional: En donde se trabajaría con las mujeres que representan a sus cooperativas ante el CNMC.
- * Regional: Se trabajaría con las mujeres de base que están afiliadas a cooperativas.

Se consideraba primordial realizar el proyecto en estas dos direcciones, dado que es un proceso tendiente a fortalecer y consolidar el liderazgo femenino dentro del movimiento cooperativista, lo que obliga a trabajar con mujeres que se encuentran en las bases, como con las mujeres que ya han consolidado un espacio dentro del movimiento.

Esta propuesta de capacitación se presentó al CNMC desde setiembre del 97, sin embargo por múltiples motivos entre ellos falta de voluntad política por parte de la Junta Directiva del CNMC, dicha propuesta no se valoró, dejándola en la agenda de trabajo para su aprobación y ejecución en el 98.

Ante esta situación el trabajo con mujeres cooperativistas se centró en la ejecución de actividades muy puntuales de capacitación con objetivos precisos pero no siendo parte de un proceso. Entre ellas destaca una actividad de capacitación en celebración del Día Mundial de la Mujer Rural, una asesoría a COOPESILENCIO en Quepos y un taller a mujeres pertenecientes al CNMC.

B. Logros del proceso:

- Mayor claridad de la UFS en torno a la dinámica del movimiento cooperativo, lo cual permite dilucidar las acciones a desarrollar para el 98.
- Coordinación caracterizada por el respeto y la apertura de pensamiento con la asesora técnica y con el Comité de Educación del CNMC.
- La puesta en agenda, por parte de la Junta Directiva del CNMC, del proyecto "Mujeres Cooperativistas, construyendo liderazgos democráticos e informados rumbo al Siglo XXI", el cual se espera sea aprobado en el primer trimestre de 1998.

C. Limitaciones:

- La Junta Directiva del CNMC no expresó voluntad política para implementar un trabajo de coordinación con el CMF. En varias ocasiones, este punto de discusión, estuvo en la agenda de la Junta Directiva. Unido a esto se mostraron poco anuentes a participar de las actividades que el CMF convocaba tales como: marcha del 25 de noviembre, taller impartido por Evangelina García, discusión de la creación del instituto de la mujer; entre otros.
- El centrar el trabajo del sector en el CNMC fue una limitante de la estrategia, originalmente se consideró que esta organización brindaría un aporte para la detección de acciones de trabajo dentro del sector, esto no fue así, por el contrario la actitud asumida fue de poca colaboración, por lo que era conveniente realizar gestiones con otras organizaciones que trabajan en el área del cooperativismo.

D. Recomendaciones

- Retornar de la propuesta de capacitación presentada al CNMC, la formulación de acciones orientadas al fortalecimiento de los liderazgos femeninos democráticos e informados desde una perspectiva de género a nivel de las bases, para ello es conveniente, por una parte, realizar capacitación y/o asesorías técnicas con cooperativas concretas y por otra, agrupar cooperativas por regiones.
- Dentro de las acciones a desarrollar durante 1998 con el CNMC, es importante establecer los términos para firmar un convenio de cooperación entre ambas instituciones, dado que para la ejecución de la propuesta de capacitación es indispensable delimitar los compromisos que cada institución asumirá.
- La experiencia de coordinación con una sola organización, nos lleva a determinar que es indispensable realizar acciones al menos, con otras organizaciones simultáneamente. Con esto no se quiere decir que se tenga que homogenizar el trabajo, dado que cada organización tiene su propia especificidad, pero sí asegurarse que el trabajo a nivel del sector se oriente en varias vías.

E. Conclusiones:

La participación de la mujer en la toma de decisiones dentro del movimiento cooperativo ha tenido un avance lento y difícil, 46 años después de su creación en nuestro país se forma una cooperativa en donde todas las afiliadas son mujeres. Este hecho marca el inicio de un proceso de cambio, por lo que es de vital importancia propiciar espacios de reflexión entre las mujeres de este sector sobre la importancia de acceder a los puestos de poder y fomentar que los liderazgos femeninos sean democráticos e informados.

Con respecto al trabajo desarrollado durante el 1997 con este sector, no se obtuvieron los resultados esperados: la falta de voluntad política por parte de la Junta Directiva del CNMC de aprobar la propuesta presentada, la apatía de realizar acciones conjuntas con el CMF, unido a la falta de coordinación con otras organizaciones del sector de mujeres cooperativistas fueron obstáculos que limitaron el desarrollo de un proceso satisfactorio dentro del sector.

Para el 98 se considera de vital importancia realizar un trabajo específico con cooperativas de base, por una parte y por otra definir los términos de trabajo con el CNMC para lograr un trabajo más sistemático y sostenido dentro del sector.

7. MUJERES SINDICALISTAS

A. Contextualización:

El sindicalismo es un tipo de organización cuya principal característica es la unión de las/os trabajadoras/es de una sola o varias empresas, de una sola profesión o de profesiones múltiples que velan porque se reconozcan, cumplan y respeten sus derechos sociales y económicos a nivel laboral. De igual forma, esta organización social se ha constituido en un espacio desde el cual se ha ejercido presión para lograr reivindicaciones y brindar respuesta a las necesidades de la colectividad trabajadora.

Históricamente, como lo señala Victorino Cardozo en la Investigación titulada “La participación Sindical de la Mujer en Costa Rica. 1996-1997”. El desarrollo de la organización sindical inició desde 1901, con el nacimiento de las primeras ligas obreras. De esta fecha hasta los años 70 hubo un auge del movimiento sindical, del cual se pueden citar la lucha que desarrollaron diferentes sindicatos en los años 40 por la conquista de las garantías sociales y la lucha por la aprobación de la Ley de Lactancia Materna para las mujeres que laboran en espacio públicos.

Sin embargo, tal como señala Cardozo, el movimiento sindical inició una etapa de estancamiento e incluso retroceso a partir de los años 70, a raíz de la ausencia de un proyecto propio que le permita luchar por un desarrollo autosostenido así como, por la dependencia tanto a los gobiernos como a los partidos políticos.

Dentro del proceso de diagnóstico que la UFS inició durante 1997, para el desarrollo del trabajo con este sector de la población, se detectan varios aspectos:

- * El movimiento sindical vive un momento difícil de cuestionamientos y falta de credibilidad.
- * No existe una coordinación efectiva entre diferentes agrupaciones sindicales por el contrario se presenta mucha rivalidad y competencia.
- * Es un movimiento fundado bajo una cultura androcéntrica que dificulta la participación de las mujeres.

Ahora bien, dentro de este proceso de cuestionamiento que vive el sindicalismo, se hace indispensable el aporte de la población femenina sindicalizada, la cual debe promover una nueva democracia sindical que establezca una visión más igualitaria entre hombres y mujeres y en donde las mujeres tengan acceso real a la toma de decisiones. Ante esta situación el CMF consideró de vital importancia iniciar un proceso con las mujeres líderes sindicalistas teniendo, como objetivos primordiales para el trabajo con este sector:

- Realizar un proceso de indagación sobre la realidad del sector sindical que permitiera el desarrollo de una propuesta viable para el ejercicio del liderazgo femenino dentro del sindicato.
- Propiciar un proceso de reflexión, entre las mujeres de los distintos sectores sindicales, sobre la importancia de incrementar la participación femenina, en los espacios de toma de decisiones e incorporar la perspectiva de género en la agenda y cultura política de los sindicatos.
- Crear o establecer vínculos con las diferentes organizaciones sindicales.
- Establecer programas de trabajo en forma conjunta entre las diferentes organizaciones sindicales.
- Promover un proceso de reflexión entre las participantes, sobre la importancia de autoafirmarse para poder acceder a cualquier tipo de poder.
- Profundizar el fortalecimiento de la participación política de las mujeres, a partir de su propia experiencia.

Dado que dentro del movimiento sindical cada organización tiene su propia dinámica e intereses definidos, se determinó luego de un proceso de indagación, abocar las acciones de trabajo con dos organizaciones concretas, esto por cuanto fueron las instancias que se mostraron anuentes a realizar un trabajo coordinado con el CMF. Estas organizaciones son:

- El Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense, (SEC)
- La Coordinación Centroamericana de Trabajadores,(COCENTRA).
- **El Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense, (SEC).** Organización que agrupa a más de 5.000 personas, en su mayoría mujeres educadoras. El mismo pertenece a la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum.

El proceso de coordinación con el SEC se inició desde el 1996, a raíz de una solicitud de capacitación con perspectiva de género, hiciera al CMF la Secretaría de la Mujer de dicho sindicato.

A partir de este momento se inicia una etapa de coordinación, la cual se centró en un proceso de asesorías y talleres de capacitación en la perspectiva de Género y Violencia Doméstica, a mujeres líderes del SEC.

A pesar de que se tenía planificado un trabajo más sistemático con esta agrupación, por problemas internos dentro del SEC, no se logró la planificación. Sin embargo, para 1998 se tiene planificado desarrollar un proceso de capacitación centrado en el fortalecimiento del liderazgo y del poder femenino, el cual estará dirigido a mujeres líderes representantes de las diferentes regiones del país que cubre el SEC.

- **Coordinación Centroamericana de Trabajadores, (COCENTRA).** Esta organización fue creada en 1988 en Costa Rica, producto de la coyuntura que a nivel Centroamericano se vivía en torno al cese de la guerra y al proceso de pacificación en la región. En 1993, bajo el marco de un proyecto financiado por el gobierno de Dinamarca, sobre organización sindical en mujeres, se creó COCENTRA FEMENINO. Cabe destacar que a esta organización pertenecen actualmente las siguientes agrupaciones sindicales:

UNDECA: Unión de Empleados de la CCSS y Seguridad Social.
SIBANPO: Sindicato del Banco Popular.
SITUN: Sindicato de la Universidad Nacional.
CTCR: Confederación de Trabajadores de Costa Rica.
ANEP : Asociación Nacional de Empleados Públicos.
CUT: Confederación Unida de Trabajadores

EL proceso de coordinación con COCENTRA FEMENINO se inició en 1997, detectándose cierta resistencia por parte de la Junta Directiva para trabajar con el CMF; sin embargo a través del proceso la situación cambió y se obtuvieron, de esta primera experiencia, resultados positivos.

La propuesta de capacitación que se le presentó a COCENTRA FEMENINO tenía por objetivos:

- * Propiciar un espacio de capacitación y reflexión con las mujeres líderes sindicalistas de COCENTRA FEMENINO sobre la importancia de la construcción de liderazgos democráticos e informados con una perspectiva de equidad entre los géneros.
- * Profundizar en temáticas específicas relacionadas con liderazgo, toma de decisiones, negociación, manejo del poder y realidad nacional con miras a fortalecer los liderazgos existentes y los nacientes dentro de esta organización.

La metodología empleada fue participativa, se implementaron talleres y jornadas de reflexión. Estas consistieron en realizar un proceso de reflexión sobre temáticas relacionadas con liderazgo, negociación, manejo del poder, toma de

decisiones. En las cuales se trabajaron aspectos teóricos y metodológicos de las temáticas mencionadas, así como el abordaje de las vivencias personales.

El proceso fue desarrollado con 20 mujeres líderes representantes de cada una de las organizaciones que forman COCENTRA FEMENINO. Dicho proceso tuvo una duración de cuatro meses, se desarrollaron 4 jornadas, una por mes, con un tiempo aproximado de 8 horas de trabajo por sesión.

La meta planteada fue propiciar un espacio de coordinación entre el CMF y COCENTRA FEMENINO con miras a fortalecer la participación de las mujeres sindicalistas en el ámbito político.

Sin temor a equivocarnos se puede señalar que la meta que nos planteamos para esta primera etapa se cumplió, dado que más que una coordinación se estableció un vínculo de confianza y de respeto por el trabajo desarrollado.

B. Logros del proceso:

- Establecimiento de contactos con mujeres dirigentes de diferentes organizaciones dentro del movimiento sindicalista.
- Uno de los mayores logros, dentro de este proceso de incorporación al sector, fue el nivel de inserción y de acercamiento a la situación de las mujeres sindicalistas, aspecto que se convirtió en el eje medular para la elaboración de la propuesta de trabajo para este sector. La mujer está asumiendo un papel más protagónico en lo que respecta al cuestionamiento de ideas y roles que sustentan a esta organización social. A raíz de esta situación se percibe gran interés por propiciar cambios enfocados a una participación efectiva de las mujeres en los puestos de decisión dentro del sindicato; a pesar de lo hostil del ambiente, el cual desde sus orígenes ha sido jefado por hombres y en donde la participación de la mujer se ha circunscrito a mover a los/as trabajadores/as para que apoyen determinada lucha laborar o a dirigir las marchas cuando se realiza un protesta.
- El incertarnos dentro de una coyuntura de cuestionamiento, nos permitió analizar con las mujeres el papel trascendental que éstas tienen dentro del movimiento, dado que su aporte se debe centrar en la construcción de una nueva democracia sindical desde una perspectiva de género y en la cual se promuevan liderazgos democráticos e informados, tanto en mujeres como en hombres.
- Se desarrolló un proceso de investigación en temáticas relacionadas con manejo del poder, toma de decisiones, negociación y liderazgo entre otras, con el fin de implementar las capacitaciones programadas.

- Ejecución de la propuesta de capacitación que se presentó a la Junta Directiva de COCENTRA, la cual fue elaborada a partir de un proceso de reflexión entre ambas partes y consistió en la implementación de 4 talleres de formación en liderazgo femenino.
- El planificar la estrategia de trabajo, partiendo de la experiencia cotidiana de las líderes, permitió trabajar una serie de aspectos que en muchas ocasiones resultan difíciles de rescatar si se abordan solamente en forma teórica. Entremezclar aspectos teóricos y prácticos hizo que el trabajo se tornara ágil, ameno y vivencial.
- La estrategia de trabajo logró cumplir su objetivo al sensibilizar a mujeres líderes pertenecientes a COCENTRA FEMENINO sobre la importancia de: tener confianza en sí misma, de reconocer las capacidades personales y las de otras/os, informarse sobre la realidad del sector al que pertenecen y conocer la situación del país, para de esta forma acceder a puestos de poder desde una visión que promueva liderazgos democráticos e informados.
- A raíz del proceso de capacitación, se detectó mayor credibilidad y apertura de las dirigentas sindicales hacia el trabajo que desarrolla el CMF.
- El taller impartido por Evangelina García a mujeres pertenecientes a organizaciones sociales fue un espacio que permitió, por una parte sentar las bases para un trabajo de coordinación entre mujeres líderes, tanto a nivel interno como a lo externo de sus organizaciones y por otra, brindó un espacio para el crecimiento emocional como mujeres, que tiene como fin el empoderamiento personal y de esta forma consolidar nuestras capacidades como líderes.

C. Limitaciones:

- La heterogeneidad y desarticulación que existe a nivel del sector impide una coordinación efectiva con todo el sector, dado que los intereses son de muy diversa índole. Esta situación nos obliga a priorizar acciones enfocadas al fortalecimiento de los liderazgos femeninos.
- Se detectó una actitud de desilusión, frustración e impotencia en algunas mujeres líderes en torno a la incorporación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones de la organización, pues consideran que la cultura organizativa que sustenta el sindicalismo, es un espacio construido y pensado androcentricamente, lo que lo convierte en un ámbito poco permisivo para la mujer, produciendo un ambiente de derrotismo ante una lucha que recién inicia.

- El proceso de cuestionamiento y debilitamiento, tanto a nivel interno como a nivel social que está viviendo el movimiento sindicalista fue un aspecto que nos encontramos cuando iniciamos el trabajo con este sector, el cual se convirtió en una limitante dado que los interés se focalizan en cómo mantener el movimiento, existiendo falta de voluntad política para el trabajo de otros contenidos, entre ellos el de género y liderazgo.
- La resistencia, que al inicio presentaron algunas líderes con amplia experiencia en dicho sector, a realizar un trabajo en coordinación con el CMF, argumentando que han tenido experiencias negativas con instituciones estatales. Dicha situación se modificó en el proceso.
- Una limitante dentro de las capacitación fue la escasa asistencia de las mujeres a los talleres, situación que se sustenta en dos aspectos:
 - Dificultades por parte de las dirigentas de COCENTRA FEMENINO en la identificación de mujeres con capacidades y/o potencialidades de liderazgo.
 - Falta de permisos laborales para asistir a las capacitaciones, principalmente por parte de los patrones de la maquila. Los cuales argumentaban que este tipo de actividades alteran la producción que la empresa planifica, dado que a cada empleada/o se le asigna una cantidad determina de prendas que debe confeccionar y una ausencia de la persona implica un retraso en la producción.

D. Recomendaciones

- Consolidar el proceso de coordinación entre el CMF, COCENTRA FEMENINO y el SEC, por medio de un convenio entre estas instancias. Dicho convenio debe estipular los compromisos que cada instancia se compromete a desarrollar.
- Implementar actividades de capacitación con las encargadas de las Secretarías de la Mujer de diferentes sindicatos en temáticas relacionadas con liderazgo y manejo del poder, con el fin de que estas promuevan la participación de las mujeres líderes sindicales en espacios políticos y de toma de decisión de sus respectivas organizaciones.
- Implementar un taller a nivel nacional, con amplia participación de las secretarías o competencias de la mujer de diferentes sindicatos, para identificar una estrategia de fortalecimiento de la participación femenina en las estructuras de toma de decisiones de los sindicatos y en la construcción de la solidaridad entre las mujeres.

- Se debe realizar un trabajo más sistemático con el SEC, dado que esta organización agrupa gran cantidad de mujeres, por lo que se deben buscar los medios para potenciar toda la capacidad humana femenina que hay en esta organización.
- Actividades divulgativas, como una forma alternativa de capacitar a un grupo considerable de mujeres, las cuales por el tipo de trabajo que realizan les asistir a actividades de capacitación.

E. Compromisos:

- Continuar el proceso de capacitación iniciado en el cuatro trimestre de 1997 con COCENTRA FEMENINO.
- Realizar acciones de capacitación en la temática de género con mujeres líderes del SEC.
- Asesorar a las representantes de las secretarías de la mujer de UNDECA y ANDE en aspectos relacionados con la temática de liderazgo femenino y género.

F. Conclusiones:

En la actualidad el movimiento sindicalista está pasando por un proceso caracterizado por:

- * Falta de credibilidad en el sector.
- * Falta de identificación con la ideología sindical.
- * Escasa representación de la población femenina producto de una cultura androcéntrica que obstaculiza la incorporación de las mujeres en los puestos de poder.

Dentro de la coyuntura de transformación de sindicalismo, la mujer desempeña un papel fundamental como promotora de una democracia sindical desde una perspectiva de género y la cual promuevan liderazgos democráticos e informados tanto en mujeres como en hombres.

El proceso de capacitación realizado con COCENTRA FEMENINO se caracterizó por el rescate de elementos teóricos y vivenciales, lo que permitió un proceso de reflexión sobre la importancia de construir liderazgos democráticos e informados desde una perspectiva de equidad de género. Unido a lo anterior se logró mayor credibilidad del trabajo que realiza el CMF dentro de las mujeres líderes de COCENTRA FEMENINO y el SEC.

8. MUJERES CAMPESINAS

A. Contexto:

El campesinado es aquel sector que se caracteriza por poseer una pequeña parcela de moderadas a malas condiciones agrícolas, cuyo eje de trabajo es aportado por la familia. Posee una estrategia de producción basada en un sistema de policultivo, es decir, en la producción de una serie de plantas y animales dentro de la parcela que le permite la alimentación y el acceso a bienes económicos, estrategia en la cual toda la familia contribuye, pero en especial la mujer, pues ella no solo aporta trabajo dentro de la parcela sino, que adicionalmente, produce plantas y animales para el consumo de la familia como para la venta en pequeña escala de los mismos.

Dentro del campesinado el papel de las mujeres es fundamental tanto para el sistema de producción agrícola como para el desarrollo de la "Unidad Familiar Campesina". Esta participación femenina se caracteriza por la invisibilidad: ya que las mujeres campesinas laboran de 14 a 18 horas diarias aproximadamente, como lo reafirma el trabajo de Irene Brenes, en el estudio denominado Plan de Acción sobre Género, Desarrollo Rural Sostenible y Organización Campesina en los Cantones de Osa y Golfito.

A pesar de lo anterior, en los espacios de toma de decisiones, dentro del sector campesino, se ha caracterizado por la poca participación de las féminas. Al respecto, Flores en la investigación titulada "La fuerza de lo cotidiano en la organización de las mujeres de MUSA", citada por Brenes, caracteriza estos espacios en nuestro país, de la siguiente forma:

*"Predominancia cuantitativa de los varones, quehacer y reivindicaciones en el mejoramiento de las condiciones para la producción y la comercialización, alejamiento de las mujeres de las instancias de toma de decisiones"*³.

Esta desigual participación de mujeres y hombres en los espacios organizativos, contribuye a que las agendas de las organizaciones campesinas se centren principalmente en aspectos productivos y comercializadores y excluyan los aspectos sociales (como lo aporta Brenes), lo cual dificulta el desarrollo general del sector y específicamente, el desarrollo y la obtención de beneficios para las mujeres campesinas.

Ante esta situación el CMF considera de vital importancia impulsar un proceso de inserción y capacitación con las mujeres del sector campesino. Para ello, el CMF a través del ACO y específicamente de la Unidad de Formación Sectorial inicia en

³ En Brenes, Irene: Plan de Acción sobre Género, Desarrollo Rural Sostenible y Organización Campesina en los Cantones de Osa y Golfito (Versión Preliminar). 1997, pag. 8.

1997, una etapa de acercamiento al sector, a través de la elaboración de un sondeo de las organizaciones que trabajan con la mujer campesina.

Realizado este proceso, se seleccionaron dos instancias con las que se coordinó el trabajo, a saber:

- Coordinación para el Trabajo con la Mujer Campesina (CTMC), de la Mesa Nacional Campesina.
- Ministerio de Agricultura, Sede Puriscal.

Coordinación para el Trabajo con la Mujer Campesina (CTMC):

La CTMC forma parte de la Mesa Nacional Campesina, cabe destacar que ésta Mesa se creó en 1994 por las organizaciones de pequeños y medianos productores costarricenses, con el objetivo de aunar y reforzar la defensa de sus intereses ante las autoridades costarricenses.

La Mesa Nacional Campesina está afiliada a ASOCODE (Asociación Centroamericana para la Cooperación y el Desarrollo) y actualmente la conforman cinco organizaciones, tres de ellas operan a nivel nacional y dos a nivel regional, estas son:

UPANACIONAL	(Unión Nacional de Pequeños Productores Agropecuarios).
JUNAFORCA	(Junta Nacional Forestal Campesina).
CORYCC	(Consejo Rural Campesino de Costa Rica).
UPAGRA	(Unión de Pequeños Productores Agrícolas del Atlántico).
UPAP	(Unión de Pequeños y Medianos Productores de Puriscal).

La CTMC creada en 1995 como un órgano político, de la Mesa Nacional, especializada en el trabajo con la mujer campesina, depende económica y políticamente de esta organización. Está compuesta por 5 mujeres representantes de las 5 organizaciones que conforman la Mesa Campesina.

Desde finales de 1996 se inicia un proceso de coordinación con la CTMC, cuyos ejes de trabajo estaban dirigidos a:

- * Apoyar la elaboración del diagnóstico sobre “La Realidad de la Mujer Campesina a nivel de organizaciones que representan el campesinado costarricense”.
- * Fortalecer la participación política de las integrantes de la CTMC ante la Mesa Nacional Campesina.

- * Estimular la reproducción de la información por parte de la CMTC a mujeres líderes de base.

Para el cumplimiento de estos ejes, las acciones de apoyo que la UFS realizó se centraron en los siguientes aspectos:

- Realizar asesorías a nivel metodológico con el fin de incorporar la perspectiva de género dentro del diagnóstico sobre la realidad de la mujer campesina a nivel de sus organizaciones .
- Fortalecer el liderazgo de las integrantes de la CMTC a través de la participación en actividades de capacitación que el CMF planificó durante el año tales como, los talleres desarrollados por expertas en materia de liderazgo como Line Bareiro y Evangelina García así como, asesorías y capacitaciones impartidas por Yensy Herrera y Fresia Retana en manejo del poder.

Ministerio de Agricultura, Sede Puriscal:

El trabajo de coordinación con el MAG de Puriscal se desarrolla desde mediados del 96, a raíz de una solicitud de dicha institución. La razón de la solicitud nace como producto de un sondeo que realiza el MAG sobre grupos organizados en la zona, detectándose la existencia de grupos femeninos que tienen mucho tiempo de formados pero los cuales no se encuentran activos y/o se encuentran desarrollando proyectos que más bien les generan pérdidas. Ante esta situación el MAG solicita apoyo al CMF para que capacite a las mujeres en temáticas relacionadas con Organización.

Ante esta situación la estrategia de trabajo se centró en la ejecución de un proceso de capacitación dirigido a mujeres productoras de la zona de Puriscal, en las temáticas que fueron solicitadas desde una perspectiva de género.

Para lograr que este proceso tuviera una cobertura total del cantón, se dividió a la población en dos grupos: por un lado el sector de Puriscal Centro y los distritos aledaños y por el otro, mujeres del distrito de La Gloria y poblados cercanos.

Cabe destacar que iniciado el proceso, surge la necesidad dentro de las mujeres participantes a abordar las temáticas de Derechos y Violencia Doméstica por lo que se dieron dos capacitaciones en estos temas.

B. Logros del proceso:

- A través del proceso de acercamiento al sector se logra tener más claridad sobre las acciones que son importantes de abordar con esta población.
- Se logró una coordinación y comunicación más efectiva entre las encargadas por el CMF y el personal de la CTMC dado que al inicio del proceso, hubo resistencia a realizar un trabajo coordinado, situación que se modificó en el proceso.
- El propiciar un espacio de reflexión con las mujeres integrantes de la CTMC sobre la necesidad de una participación activa de las mujeres en los puestos de poder dentro de las organizaciones, sienta las bases para el desarrollo de una estrategia enfocada al fortalecimiento del liderazgo femenino desde una perspectiva de género.
- El trabajo con la CTMC durante el 97 permitió detectar puntos débiles dentro de esta organización tales como: falta de legitimidad y representación ante la Mesa Nacional Campesina, necesidad de construir una agenda política de trabajo de y para las mujeres campesinas. Aspectos que se convierten en el eje central del trabajo en esta organización, durante el 98.

B. Limitaciones:

- La falta de claridad, por parte de algunas de las principales líderes de la CTMC, en torno a las directrices que sustentan a su organización fue un obstáculo que se presentó en nuestro trabajo, dado que al no tener definidas las acciones que como CTMC debían realizar con el sector se dificultó identificar las acciones que se podían realizar en forma conjunta con el CMF.
- No se realizó un trabajo sistemático con la CTMC, dado que el cronograma establecido no se cumplió, producto de contratiempos en la etapa de diagnóstico sobre la situación de la mujeres campesina que ejecutarían las integrantes de la CTMC, situación que imposibilitó que el CMF desarrollara todo lo programado dado que la atención de la CTMC se centró en el diagnóstico.
- Otra de las limitaciones que se presentó fue no tomar en consideración, cuando se diseñó la estrategia de trabajo, los ciclos productivos de cada zona, lo que repercutió en la asistencia a las actividades, dado que se encontraban en el campo.
- Una limitante del proceso en general fue la concentración del trabajo en una sola organización, lo que no permitió conocer la realidad de la mujer campesina en otras estructuras organizativas dentro del campesinado.

C. Recomendaciones:

- Se debe ejecutar un trabajo de coordinación con otras organizaciones campesinas, dado que hasta el momento todo el trabajo se ha centrado en una única organización.
- La estrategia de trabajo para el 98 con las integrantes de la CTMC se debe abocar a un trabajo sistemático en los siguientes aspectos:
 - * Reflexión sobre las motivaciones que las mueven a pertenecer a la CTMC.
 - * Fortalecimiento de sus liderazgos para lograr una participación real dentro de la Mesa Campesina.
 - * Fomentar que las dirigentas de la CTMC entren en contacto directo con las mujeres de base de sus respectivas organizaciones que les permita identificar líderes de base para constituir redes de apoyo, así como una agenda política de trabajo que contemple las necesidades del sector.
 - * Informarse sobre aspectos de la realidad nacional y cómo afectan estos al sector campesino en general y a las mujeres en particular.
- Propiciar por lo menos 2 reuniones durante el 98 con mujeres líderes campesinas y funcionarias/os del sector agropecuario y ambiental, a nivel regional para explicarles el Addendum del PIOMH referido a estos sectores.
- Desarrollar un Taller Nacional dirigido a mujeres líderes productoras en el cual se reflexiones sobre la condición de las mujeres productoras y el Addendum de los sectores agropecuario y del ambiente al PIOHM.
- Multiplicar dicha actividad pero en cada una de las regiones.

C. Conclusiones

La participación de las mujeres campesinas dentro de los espacios organizativos, es desigual con relación a la de los hombres, a pesar de que éstas son actrices sociales fundamentales dentro del proceso de producción y reproducción, tanto del sistema de producción agrícola, como de la unidad familiar campesina. Su trabajo no solo es invisibilizado, sino que, socialmente se ha entretregido una serie de dificultades que obstaculizan su participación más cuantitativa y cualitativa en estas organizaciones. Como ejemplo de estas dificultades, se puede citar los requisitos para pertenecer a diferentes organizaciones, entre ellos tener determinada cantidad de tierra para la producción, así como, un pago mensual de cuotas que no son accesibles para la mayoría de las mujeres campesinas.

La experiencia de coordinar con la CTMC permite identificar que el trabajo con las mujeres campesinas debe orientarse a trabajar los siguientes aspectos:

- * Que la mujer campesina se asuma como mujer productora. A través de un proceso de reflexión sobre la importancia del papel que ellas tienen dentro del proceso productivo tanto a nivel familiar, comunal como, a nivel nacional.
- * Incorporación dentro de las agendas de las organizaciones campesinas las necesidades particulares de las mujeres de este sector.

CONCLUSIONES FINALES

A raíz del proceso desarrollado por la UFS se concluyen los siguientes aspectos:

- Resistencia de algunas organizaciones a realizar una labor de coordinación con el CMF, por ser esta una institución gubernamental, ya que argumentan que las experiencias anteriores con este tipo de instituciones no han sido del todo provechosas.
- Falta de coordinación entre organizaciones y/o instituciones que trabajan con un mismo sector de la población, detectándose en ocasiones duplicidad de acciones, lo que impide una atención integral a la población de interés.
- Son pocas las mujeres que ocupan puestos de toma de decisiones dentro de las organizaciones, a pesar de que a nivel de afiliación ocupan un porcentaje elevado estas tienen un acceso limitado al poder.
- El trabajo desarrollado en cada uno de los sectores se caracterizó por ser un proceso de indagación, sensibilización e inserción enfocado en los siguientes aspectos:
 - * Sondeo sobre la situación actual del sector.
 - * Detección de necesidades para la elaboración de la propuesta de trabajo.
 - * Ejecución de acciones concretas que demanda el sector.
 - * Identificación de personas claves con las cuales coordinar.
- La dinámica de la UFS se desarrolló a partir de diversas estrategias de trabajo, debido a la heterogeneidad de los sectores dado que, cada sector tiene su propia dinámica y realidad. Esto llevó a que se tomara en cuenta el desarrollo de cada sector en la comunidad y sociedad, con el afán de no excluir ni segregar pero sí analizar las particularidades.
- El proceso con los diferentes sectores permitió identificar las necesidades básicas de estos, lo que dio pie a la formulación de una estrategia de trabajo más coherente con la realidad y posibilidades del sector.
- Es necesario contar con un equipo interdisciplinario, dentro de la Unidad, dado que cada sector tiene su propia cultura, dinámica y demandas concretas que deben ser trabajadas por personas con amplia formación, experiencia y conocimiento del sector.
- El trabajo iniciado ha implicado una apertura de puertas y ventanas con diferentes sectores, el reto está ahora en responder a sus demandas en forma eficiente y sostenida.

ANEXOS

ANEXO N°1

GLOSARIO DE SIGLAS

SIGLA	SIGNIFICADO
ACO	Area de Capacitación y Organización
UFS	Unidad de Formación Sectorial
CMA	Centro de Mujeres Afrocaribeñas
JAPDEVA	Junta Portuaria de la Vertiente Atlántica
ACJ	Asociación Cristiana de Jóvenes
ANAI	Asociación Nacional Indígena
UICN	Unión Mundial para la Naturaleza
ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas
CCSS	Caja Costarricense del Seguro Social
INS	Instituto Nacional de Seguros
CNRE	Consejo Nacional de Rehabilitación
AGECO	Asociación Gerontológica Costarricense
CRUNAPA	Cruzada Nacional de Protección al Anciano
CNMC	Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas
COOPEALIANZA	Cooperativa Alianza
URCOPA	
COOPEJUDICIAL	Cooperativa del Poder Judicial
COOPESERVAL	Cooperativa de Servicios de Alimentación de la Universidad de Costa Rica
FECOPA	Federación de Cooperativas Autogestionarias
MNC	Mesa Nacional Campesina
CTMC	Coordinación para el Trabajo con la Mujer Campesina
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
COCENTRA FEMENINO	Coordinación Centroamericana de Trabajadores
SEC	Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense
ANDE	Asociación Nacional de Educadores
UNDECA	Unión de Empleados de la CCSS y Seguridad Social.
SIBANPO	Sindicato del Banco Popular
SITUN	Sindicato de la Universidad Nacional
CTCR	Confederación de Trabajadores de Costa Rica.
ANEP	Asociación Nacional de Empleados Públicos
CUT	Confederación Unida de Trabajadores

ANEXO N°2

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN REALIZADAS POR LA UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL EN 1997

SECTOR	N° DE ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD LUGAR Y DÍA	POBLACIÓN Y N° DE PARTICIPANTES
SINDICATOS	7 ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Taller sobre Género y Violencia Doméstica 9 de junio. • Charla sobre Liderazgo Hotel Balmoral 23 de agosto • Taller sobre Negociación 27 de setiembre • Taller sobre Toma de Decisiones COCENTRA 1 de noviembre • Taller Relaciones de Poder 22 de noviembre • Charla sobre Violencia Doméstica Clínica Clorito Picado. 9 de octubre • Taller sobre Violencia Doméstica 26 de noviembre 	<ul style="list-style-type: none"> Mujeres sindicalistas pertenecientes al SEC. 25 mujeres. • Mujeres sindicalistas • pertenecientes a COCENTRA FEMENINO 60 mujeres • Mujeres Sindicalistas pertenecientes a COCENTRA 15 personas • Mujeres Sindicalistas pertenecientes a COCENTRA 15 personas • Mujeres Sindicalistas pertenecientes a COCENTRA 25 personas • Mujeres afiliadas a UNDECA 15 personas. • Mujeres pertenecientes al Sindicato de Trabajadoras en Enfermería 25 personas
		<ul style="list-style-type: none"> • Encuentro de Mujeres Campesinas afiliadas a la Mesa Nacional Campesina. 25 y 26 de enero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres Campesinas de diferentes zonas del país 25 mujeres.

SECTOR	N° DE ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD LUGAR Y DÍA	POBLACIÓN Y N° DE PARTICIPANTES
CAMPESINAS	7 ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Taller sobre Viabilidad de Proyectos en la comunidad de Puriscal y la Gloria de Puriscal. 12 de marzo y 2 de abril. • Talleres diagnóstico con mujeres pertenecientes a la CTMC. 21 de agosto. • Jornada de reflexión sobre el trabajo realizado por la Coordinación para el Trabajo con la Mujer Campesina CTMC 25 de setiembre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres productoras de la zona de Puriscal. 40 mujeres. • Mujeres afiliadas a la CTMC 12 mujeres. • Junta Directiva de la Coordinación para el Trabajo con la Mujer Campesina
		<ul style="list-style-type: none"> • Taller de evaluación sobre la ejecución de Proyectos Productivos con Mujeres Campesinas de la Zona de Puriscal 19 de noviembre • Taller sobre Liderazgo 5 de diciembre 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 mujeres campesinas de diferentes zonas de Puriscal. • Mujeres pertenecientes a la Coordinación para el Trabajo con la Mujer Campesina CTMC de la Mesa Nacional Campesina. 25 mujeres de diferentes zonas del país
COOPERATIVAS	3 ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Taller sobre Género y Liderazgo Instalaciones del Banco Federado 23 de abril • Taller sobre Género Instalaciones de FECOPA 14 de octubre • Charla sobre Género, Igualdad de Oportunidades. COOPESILENCIO Quepos 24 de octubre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres Cooperativistas o en proceso de afiliación. 30 participantes • Mujeres de zonas rurales pertenecientes a cooperativas de ahorro y crédito o autogestión 70 mujeres. • Personas afiliadas a la cooperativa 75 personas (30 mujeres, 45 hombres).

SECTOR	N° DE ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD LUGAR Y DÍA	POBLACIÓN Y N° DE PARTICIPANTES
OTROS	7 ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Taller con Adolescentes Casa de la Juventud Pérez Zeledón 12 de febrero 	<ul style="list-style-type: none"> Jóvenes pertenecientes al MNJ 33 personas (18 hombres, 15 mujeres)
		<ul style="list-style-type: none"> Taller de Género Escuela de Enfermería de la UCR. 16 de abril 	<ul style="list-style-type: none"> Estudiantes de la Escuela de Enfermería de la UCR. 13 personas (9 mujeres, 4 hombres)
		<ul style="list-style-type: none"> Charla sobre Abuso Sexual Escuela de Barrio Pinto. 5 de setiembre 	<ul style="list-style-type: none"> Educadoras y personal administrativo de la Escuela de Barrio Pinto 23 Personas
		<ul style="list-style-type: none"> Charla sobre Abuso Sexual CENCINAI 19 de junio 	<ul style="list-style-type: none"> Personal administrativo y padres del familia del CENCINAI de Sabanilla. 30 participantes
		<ul style="list-style-type: none"> Charla sobre Hostigamiento Sexual 11 de setiembre 	<ul style="list-style-type: none"> Estudiantes de la Escuela de Enfermería de la UCR 8 personas
		<ul style="list-style-type: none"> Taller sobre Hostigamiento Sexual 21 de octubre 	<ul style="list-style-type: none"> Orientadores de Colegios Nocturnos de la zona metropolitana 13 personas (11 mujeres, 2 hombres).
		<ul style="list-style-type: none"> Taller sobre Hostigamiento Sexual 29 de octubre 	<ul style="list-style-type: none"> Orientadores de la Regional n° 2 de la zona metropolitana. 25 personas

SECTOR	N° DE ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD LUGAR Y DÍA	POBLACIÓN Y N° DE PARTICIPANTES
<p>ADULTAS MAYORES</p>	<p>15 ACTIVIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cinco talleres sobre Género Universidad de Costa Rica Mes de Febrero. • Seis talleres sobre Viabilidad de Proyectos Productivos . AGECO Mediados de febrero y todo el mes de marzo • Tres talleres sobre Desarrollo Personal CRUNAPA 14 de mayo. 10 de junio y 21 de julio • Un taller sobre derechos de las mujeres adultas mayores Tilarán Guanacaste 24 de agosto 	<ul style="list-style-type: none"> • Personas pertenecientes al Programa Integral sobre Envejecimiento de la UCR 31 Participantes (30 mujeres y 1 hombre) • Personas afiliadas a AGECO. 10 Personas (8 mujeres y 2 hombres) • Personal voluntario y administrativo de los Hogares Diurnos y Permanentes de Ciudad Colón, Heredia y San José. 90 participantes fue el total de las tres actividades (5 hombres y 85 mujeres). • Mujeres adultas mayores de la comunidad de Tilarán 14 mujeres.
<p>TRABAJADORAS DOMESTICAS</p>	<p>7 ACTIVIDADES DE CAPACITACION</p>	<p>17-Reuniones de coordinación interinstitucional en: ASTRADOMES, Ministerio de Trabajo, Alianza de mujeres, CCSS, INS, Dirección de Migración y Colegio María Auxiliadora los días: 2-8-25 y 28 de abril, 19 y 25 de mayo, 23 de junio, 14,24 y 31 julio, 7-9 -20 y 25 agosto, 10 y 22 set. 3 de nov.</p> <p>1 Foro "Situación De La Trabajadora Doméstica" CENAC 29 de abril</p>	<p>Funcionarias de ASTRADOMES de Alianza de Mujeres, Ministerio de Trabajo, CCSS, INS, Dirección de Migración, Directora del Colegio María Auxiliadora 12 personas</p> <p>Trabajadoras Domésticas, empleadoras, funcionarios públicos y privados y público en general 100 participantes</p>

SECTOR	N° DE ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD LUGAR Y DÍA	POBLACIÓN Y N° DE PARTICIPANTES
	17 DE COORDINACION	<p>4 Talleres sobre derechos laborales de las trabajadoras. Domésticas en el Colegio María Auxiliadora / 24 agos y 28 de set. y el 2 y 9 de nov.</p> <p>1 taller sobre Violencia Doméstica, en la Casa de ASTRADOMES, el 25 de mayo.</p> <p>1 taller sobre Poder y Liderazgo, en la Casa de ASTRADOMES, el 27 de julio</p> <p>Elaboración de un folleto sobre “ Los Derechos Laborales de las Trab. Domésticas”</p>	<p>Profesores del Colegio María Auxiliadora, trabajadoras domésticas, extranjeras y nacionales 30 participantes.</p> <p>Trabajadoras domésticas que asisten a la capacitación de ASTRADOMES 35 participantes</p> <p>Trabajadoras domésticas que asisten a la capacitación de ASTRADOMES 35 participantes</p>
MUJ. CON DISCAPACIDAD	<p>3 Actividades De Capacitación</p> <p>8 Actividades De Coordinación</p>		
MUJERES INDIGENAS	<p>7 Actividades de capacitación</p> <p>9 Actividades de coordinación y/o participación</p>	<p>4 Reuniones de Coordinación Interinstitucional en Aradikes, fund Iriira, ACJ, Asoc. Consejo de Mujeres Indigenas, días: 14 mayo, 12 y 18 junio, 5 de agosto.</p> <p>4-talleres de identificación de necesidades y</p>	<p>Funcionarios de Aradikes, fund. Iriira y ACJ que trabajan con población indígena y las miembras de la Junta Directiva de la Asoc. Consejo Nacional de Mujeres Indígenas 12 participantes</p> <p>Funcionarios/as públicos y privados del MAG, CCSS, IDA, UICN, ACJ, CNP, INA, Fund.</p>

SECTOR	N° DE ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD LUGAR Y DÍA	POBLACIÓN Y N° DE PARTICIPANTES
		<p>posibilidades de coordinación interinstitucional en Aradikes, ANAI, Conte Burica. días: 5 abril, 11 julio, 5 de set y 24 de oct</p> <p>2 talleres de organización, en Conte Burica y ANAI. días: 17 mayo y 27 agosto</p> <p>2 Participación en Asambleas de Asoc. de mujeres indígenas en San José y en Talamanca. días: 26 abril y 15 junio</p> <p>Part. en foro político sobre "Planteamientos de los partidos políticos frente a la situación de la población indígena y en especial de la mujer", Alajuela 12 de oct.</p> <p>1- apoyo en el taller de revisión y adecuación del documento sobre situación de la mujer indígena a presentarse en el foro político, en San José el día 26 de set.</p> <p>Apoyo y acompañamiento en la investigación sobre expresiones organizativas de las mujeres indígenas</p>	<p>Iriria y otros que trabajan en Buenos Aires con población indígena, la Asoc. de Mujeres de Conte Burica, las asesoras de Aradikes y las miembros de la Junta Directiva de la Asoc. Consejo Nacional de Mujeres Indígenas 8 participantes</p> <p>Mujeres de la Asoc de Conte Burica y de la Asoc. Consejo Nacional de mujeres indígenas y de la Asoc de mujeres Bribris y Cabécares de Talamanca mujeres indígenas, representantes partidos políticos y público en general 44 participantes</p> <p>Miembros de la junta directiva de la Asoc Consejo Nacional de Mujeres Indígenas 23 participantes</p> <p>Mujeres indígenas de Talamanca, Zona Sur del país 130 participantes</p> <p>50 participantes</p>

SECTOR	Nº DE ACTIVIDADES	TIPO DE ACTIVIDAD LUGAR Y DÍA	POBLACIÓN Y Nº DE PARTICIPANTES
		Taller diagnóstico “ Situación de la Mujer Indígena Guaymie de Conte Burica 20 de marzo	Mujeres de la comunidad 15 mujeres y 3 hombres.
MUJERES NEGRAS	2 Actividades de capacitación	6-Reuniones de coordinación interinstitucional en CMF, Centro de Mujeres Afrocaribeñas, Centro Teológico, Oficina de la Mujer en Limón. días: 1 y 23 abril, 20 de mayo, 6 junio, 16 y 29 oct.	Funcionarias del Centro de Mujeres Afrocaribeñas, Centro Teológico, Oficina de la Mujer en Limón. 9 participantes
	13 Actividades de coordinación y/o participación	1 Taller de capacitación técnica en actividades no tradicionales para la mujer limonense Limón, 22 de agosto	Instituciones públicas y privadas que han desarrollado talleres o asesorías para grupos de mujeres productoras u organizadas 23 participantes
		Constitución y asesoría de la comisión interinstitucional para el desarrollo de la mujer limonense, seis reuniones	Func. de JAPDEVA, INA, artesanas, productoras, El Productor, Asoc de Mujeres Bribis y Cabécares de Talamanca, que conforman la comisión 86 participantes
		Convenio con el Centro de Mujeres Afrocaribeñas en elaboración de diagnóstico de la Situación de la Mujer Afro en Costa Rica, apoyo en 2 talleres	Centro de Mujeres Afrocaribeñas 3 participantes
	1- Asesoría en el Encuentro de Mujeres del Ecumenismo en Cahuita el 1 de dic.	Mujeres de diferentes iglesias de Limón, Cahuita y Sixahola 40 participantes	

ANEXO 3

CUADRO 1

ACTIVIDADES REALIZADAS DURANTE 1997 EN EL HOGAR CREA DAMAS

Tipo de Activ.	N. Activ.	Pob.	Objetivo	Contenidos	Lugar, fecha y N. de horas.	N. part.
Taller ¿Quién soy ?	1	Equipo de terapistas del Hogar Crea Damas. Mujeres que se encuentran en la tercera y cuarta fase.	Proporcionar a las mujeres la oportunidad de reconocer, sus intereses, cualidades y los factores que influyen en la imagen de sí mismas.	Cualidades y gustos Concepto de autoestima Socialización y autoestima Metas futuras	Hogar Crea damas. Guachipelín, Escazú. 20 de Octubre	7
Taller Relaciones Humanas y comunicación.	1		Propiciar un espacio de reflexión sobre el tema de las relaciones humanas y la comunicación asertiva como una manera de favorecer el establecimiento de relaciones más solidarias y satisfactorias.	Concepto de relaciones humanas Comunicación - Formas Modelos, Comunicación asertiva.	10 de Nov.	5
Taller A donde voy?	1		Apoyar a las participantes a establecer metas y tomar decisiones y alentarlas a lograr	Metas a corto, mediano y largo plazo. Cómo lograr mis metas.	17 de Nov.	5

			sus metas y a reflexionar sobre sus roles futuros como mujeres.	Proceso de toma de decisiones		
--	--	--	---	-------------------------------	--	--

Cuadro 2

ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL BUEN PASTOR

Tipo de Activ.	N. Activ	Pob.	Objetivo	Contenidos	Lugar, fecha y N. de horas.	N. part.
Grupo Operativo	4	Mujeres de seguridad del Centro Penitenciario el Buen Pastor.	Propiciar un espacio de formación en el que se reflexione sobre el tema de género y derechos de las humanas al personal de seguridad femenino de l Buen pastor de manera que se promueva la incorporación de una perspectiva integral de ser humano.	Concepto de derechos humanos. características Autoestima y derechos de las humanas. Reglamento interno del Ministerio de Justicia.	Aulas del Buen Pastor. 28 de Nov. 1,3 y 5 de diciembre.	18 m uj
Reuniones de coordinación y planificación	5	Funcionarios/as del Ministerio de Justicia y del Buen Pastor	Coordinar y planificar el trabajo que se está realizando.		Buen Pastor, 24 y 31 de Octubre. Ministerio de Justicia, 3, 17 y 26 de Nov.	

ANEXO N°4

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PRESENTADA AL COMITE NACIONAL DE MUJERES COOPERATIVISTAS

Nivel Nacional:

A nivel nacional se trabajará con mujeres pertenecientes al Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas que estén interesadas en reproducir los procesos de capacitación que ellas recibirán sobre fortalecimientos de liderazgos democráticos e informados en las regiones de las que provienen.

Objetivo General:

Propiciar un espacio de reflexión y capacitación, sobre la importancia de la construcción de liderazgos democráticos e informados con una perspectiva de equidad entre géneros.

Objetivos Específicos:

- * Detectar fortalezas y debilidades que presentan ellas como líderes
- * Analizar temas sobre negociación, relaciones de poder, toma de decisiones y realidad nacional.
- * Formular estrategias para fortalecer el liderazgo femenino en las cooperativas a las que pertenecen y/o en las regiones de las que provienen.

Metodología:

Seminario de reflexión y capacitación.

Se pretende realizar 8 sesiones de trabajo una cada quince días en donde se analicen temas relacionados en la temática de liderazgo. Este proceso se a planificado en cinco etapas a saber:

ETAPA	TEMÁTICA A DESARROLLAR
DIAGNOSTICO	<ul style="list-style-type: none">• Charla sobre los Saberes del poder.• Dar a conocer el proyecto.• Análisis FODA• Organización del trabajo a realizar en las regiones.
PRIMERA Primeros pasos en la teoría sexo.género	<ul style="list-style-type: none">• Abordaje de la temática de género• Charla sobre Realidad Nacional :<ul style="list-style-type: none">* Historia de la mujer dentro del mov. coop ,* Realidad social de la mujer costarricense.• Elaboración de cronogramas de actividades de capacitación a nivel regional.
SEGUNDA	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo y toma de decisiones .• Charla de realidad Nacional<ul style="list-style-type: none">* Participación política de las mujeres.

ETAPA	TEMÁTICA A DESARROLLAR
Liderazgo y participación femenina	* Cuotas de participación política. • Evaluación del proceso a nivel regional.
TERCERA Estrategias para trabajar con grupos	• Estrategias para trabajar con grupos • Charla sobre Realidad Nacional • Supervisión del proceso regional
CUARTA ¿ Lo Qué debemos saber de normas parlamentarias?	• Normas parlamentarias • Charla sobre Realidad Nacional • Supervisión del proceso regional

Población:

Se trabajará con 25 mujeres pertenecientes al CNMC distribuidas de la siguiente manera:

- 7 mujeres de Junta Directiva,
- 3 de Comité de Educación y
- 18 mujeres del Comité representantes de las regiones seleccionadas para el trabajo con mujeres de base.

Duración:

Las actividades se realizarán quincenalmente durante cuatro meses. Con una duración de 8 horas por sesión.

Meta:

1. Realización de un Foro de Mujeres Cooperativistas en donde se analice la experiencia de capacitación y en donde se trabaje sobre las acciones a realizar para fortalecer el liderazgo de las mujeres dentro del cooperativismo.

Nivel Regional

Para el trabajo a realizar a nivel regional se seleccionaron 5 regiones del país a saber: San Carlos, Turrialba, Guanacaste, Limón y Pérez Zeledón. El criterio para la selección de estas regiones se basó en el hecho de que es poco el trabajo que el CNMC ha realizado en estas zonas por múltiples motivos.

Cabe destacar que a nivel regional las mujeres pertenecientes al CNMC que representan a cada región seleccionada, tienen un papel protagónico en este proceso, ya que ellas son las que guiarán el trabajo de capacitación a realizar en las regiones.

Objetivo General:

- Detectar mujeres líderes de las regiones seleccionadas para realizar un proceso de capacitación en la temática del liderazgo, con el fin de incentivar la participación de estas mujeres en los espacios de representación y toma de decisiones dentro del movimiento cooperativista.

Objetivos Específicos:

- * Trabajar con 10 mujeres por región en la temática de liderazgo.
- * Identificar fortalezas y debilidades dentro del ejercicio de sus liderazgos.
- * Brindar capacitación y/o asesorías en temáticas relacionadas con toma de decisiones, negociación, control parlamentario, realidad nacional entre otros.

Metodología: Asesorías técnicas y/o talleres:

Unido al trabajo que realicen las representantes del comité en sus respectivas regiones en la temática de liderazgo se realizarán asesorías destinadas a la supervisión de los procesos.

Es importante mencionar que en cada sesión de trabajo que se realice a nivel nacional se destinará un espacio para la supervisión de los procesos a nivel regional.

Población :

Mujeres de base que pertenezcan a cooperativas afiliadas al Comité Nacional en las diferentes regiones seleccionadas.

Duración.

Cuatro meses, la forma en que se llevarán a cabo las capacitaciones (semanal, quincenal) no se ha determinado pues depende de la dinámica presente en cada región, sin embargo como mínimo se deben realizar dos actividades al mes lo que da un total de 8 sesiones.

Meta:

Capacitar 50 mujeres de base, 10 por región en la temática de liderazgo con miras a la realización de un foro nacional de mujeres cooperativistas en donde se analice la realidad del sector.

Esta fue la propuesta que se le presentó al CNMC la cual, por múltiples motivos no se logró ejecutar en el 97, dejándola en agenda para su ejecución en el 98.

ANEXO N°5

CUADRO NÚMERO 1
ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES Y CIVILES CON LAS QUE HA TENIDO RELACIÓN LA UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL
SEGÚN SECTORES POR ORGANIZACIONES Y/O INSTITUCIONES QUE HAN PARTICIPADO EN CAPACITACIONES O SE HA COORDINADO
DURANTE 1997

SECTOR	BENEFICIARIAS DIRECTAS DEL PROCESO DE CAPACITACION				COORDINACION INTERINSTITUCIONAL	
	ORGANIZA. GUBERNA.	ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES O CIVILES			ORGAN GUBER.	ORGANIZACIONES CIVILES
		ASOCIACIONES	ORGANIZAC. RELIGIOSAS	ORGANIZACIONES INFORMALES		
MUJERES NEGRAS	-Oficina de la Mujer (Municipalidad de Limón)	- Centro Desarrollo de Mujeres Negras Costarricenses. - Filial de Mujeres Productoras del Atlántico (Asoc. Nac. Muj. Prod.)	-Centro Teológico Limonense.	Grupo de Mujeres Artesanas de Limón		
MUJERES INDÍGENAS		- Asoc. Consejo Nacional de Mujeres Indígenas. - Consejo de Mujeres Bribis y Cabécares de Talamanca. - Asociación de Muj. Artesanas de Boruca.				- Asociación de Mujeres Aborigen del Dikés, (ARADIKES).
MUJERES TRABAJADORAS DOMESTICAS		- Asociación de Mujeres Trabajadoras Domésticas.				- Asociación Cristiana de Jóvenes, (ACJ). - Colegio María Auxiliadora.
MUJERES CON DISCAPACIDAD	- Consejo Nacional de Rehabilitación.	- Asoc. de Mujeres Ciegas. - Asociación de Mujeres con Discapacidad.			- Migración y Extranjería.	- Alianza de Mujeres
MUJ. ADULTAS MAYORES				- Grupo de Mujeres Adultas Mayores que participan en el curso impartido en la UCR.	- Programa de la Tercera Edad (UCR)	- Cruzada Nacional de Protección al Anciano (CRUNAPA). - Asoc. Gerontológica Costarricense.

FUENTE: Elaborado con base en informe de Evaluación Anual de 1997 de las Unidades del Area de Capacitación y Organización, CMF, 1998.

CUADRO NÚMERO 2
ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES Y CIVILES CON LAS QUE HA TENIDO RELACIÓN LA UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL
SEGÚN SECTORES POR ORGANIZACIONES Y/O INSTITUCIONES QUE HAN PARTICIPADO EN CAPACITACIONES O SE HA COORDINADO
DURANTE 1997

SECTOR	BENEFICIARIAS DIRECTAS DEL PROCESO DE CAPACITACION					COORD. INTERINST. ORGANAC. GUBERNA.
	ORGANIZ. GUBERNA	ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES O CIVILES				
		ASOCIA- CIACION.	SINDICATOS	COOPERATIV.	PROGRA MAS	
MUJERES COOPERA			- Comisión de la Mujer del Banco Popular.	- Comité de Educación del Comité Nacional de Mujeres Cooperativistas.		
MUJERES CAMPESI- NAS			- Coordinación para el Trabajo con la Mujer Campesina (Mesa Nacional Campesina).			- Grupo de mujeres de distintintas organizaciones y comunidades de Puriscal.
MUJERES SINDICA- LISTAS			- Sindicato de Educadores Costarricenses (SEC). -Coordinación Centroamericana de Trabajadores. COCENTRA FEMENINO. - Sindicato de Profesionales en Enfermería.			
MUJERES CON ADICCION		Hogares CREA.				

ORGANIZACIONES GUBERNAMENTALES Y CIVILES CON LAS QUE HA TENIDO RELACIÓN LA UNIDAD DE FORMACIÓN SECTORIAL SEGÚN SECTORES POR ORGANIZACIONES Y/O INSTITUCIONES QUE HAN PARTICIPADO EN CAPACITACIONES O SE HA COORDINADO DURANTE 1997

SECTOR	BENEFICIARIAS DIRECTAS DEL PROCESO DE CAPACITACION						COORD. INTERINSTIT. ORGANAC. GUBERNA.
	ORGANIZ. GUBERNA	ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES O CIVILES					
		ASOCIAC	SINDICAT.	COOPERATIV.	PROGRAMAS	ORGANIZACIONES INFORMALES	
PERSONA L DE SEGURI- DAD FEMENI- NO	Centro Penitenciario El Buen Pastor (Ministerio de Justicia y Gracia).						
OTROS				Mujeres beneficiarias del Programa de Desarrollo Rural Integrado Osa- Golfito (Convenio con el CMF).			

FUENTE: Elaborado con base en informes de Evaluación Anual de 1997 de las Unidades del Area de Capacitación y Organización, CMF, 1998.