

COLECCIÓN
Tenemos derecho
a tener derechos

Agenda de Mujeres AFRODESCENDIENTES



COLECCIÓN
Tenemos derecho
a tener derechos

Agenda de Mujeres AFRODESCENDIENTES



I TRIMESTRE

305.497.286

159 a

Instituto Nacional de las Mujeres

Agenda de mujeres afrocostarricenses / Instituto Nacional de las Mujeres.

-- 1.ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2011. (Colección

Tenemos derecho a tener derechos, n. 36; Diversidad cultural; n. 4)

39 p., 21.5 X 28 cm.

ISBN 978 9968-25-206-5

1. MUJERES AFRODESCENDIENTES. 2. POBLACION AFRODESCENDIENTE. 3. DERECHOS DE LAS MUJERES. 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 5. AGENDA DE GENERO. I. Título.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	8
DEDICATORIA	9
ANTECEDENTES	11
PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA AGENDA	14
AGENDA DE LAS MUJERES COSTARRICENSES	16
ANEXOS	23
BIBLIOGRAFÍA	35

PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de las Mujeres a través de su ley de creación (Ley 7801) asume un compromiso con la sociedad y el Estado costarricense con la igualdad y equidad de género así como la promoción y la protección de los derechos humanos de las mujeres.

Dentro de sus objetivos y fines figuran, el contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres para el ejercicio de sus derechos como ciudadanas y la apropiación, control y acceso de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos en el ámbito nacional, regional, local-municipal en condiciones de igualdad y equidad.

Contempla además, el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres para el ejercicio de sus derechos ciudadanos.

Asimismo, Costa Rica ha ratificado una serie de convenios, declaraciones y acuerdos internacionales derivados de conferencias internacionales que han abordado la diversidad cultural como una esfera de especial preocupación.

Con el desarrollo del Foro de Mujeres Afrolimonenses el INAMU muestra su interés en que estos acuerdos ratificados por el país sean llevados a la práctica.

La idea de llevar a cabo el Foro de las Mujeres Afro limonenses surgió a raíz del proceso de Mesa de Diálogo Social y de Negociación impulsado por el INAMU desde el 2003 en la Región Atlántica, provincia de Limón; el cual tuvo como objetivo:

Impulsar y desarrollar un proceso de gestión de política pública regional para la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

En este espacio surge la necesidad de generar procesos específicos entre mujeres indígenas y afrodescendientes, dada la invisibilidad de sus demandas específicas en este espacio de negociación.

Es por ello que se desarrolla el Foro de Mujeres Afrodescendientes en agosto del año 2005, con el fin de impulsar un espacio de encuentro de mujeres afrodescendientes de toda la provincia de Limón para el intercambio, la detección de sus demandas estratégicas y específicas para que a través del fortalecimiento de sus organizaciones puedan incidir políticamente y participar de manera más activa en la defensa de sus derechos en la esfera local, regional y nacional.

Este espacio tuvo un significado importante para las participantes y las lideresas que le han dado seguimiento al mismo, ya que por primera vez se reunieron mujeres afrodescendientes de los seis cantones de la Provincia de Limón y lograron la elaboración de una agenda de demandas en derechos económicos, salud, educación y capacitación laboral, participación política, organización y derechos humanos.

INTRODUCCIÓN

Esta agenda es producto de un esfuerzo conjunto de las mujeres afrocostarricenses provenientes de los seis cantones de la provincia de Limón, la Unidad Regional del INAMU en Limón y el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local.

Hay que recordar que las agendas son instrumentos políticos, que orientan las acciones para la negociación de temas diversos que representan los intereses de las mujeres o grupos y que se plasman en un documento para conocimiento de representantes de instituciones y el gobierno.

Este documento recopila de las actividades llevadas a cabo en el evento e información sobre algunas consideraciones generales de los procesos llevados a cabo previo a la realización del Foro de Mujeres Afrodescendientes.

Además hace referencia a la dedicatoria del Foro. La homenajeada Alfreda Angelina Morrison Griffith “Mis Gody” es una adulta mayor destacada por su labor humanitaria en la comunidad.

Como documento central se plantea la Agenda de Mujeres Afolimonenses cuyos ejes temáticos son: derechos económicos (trabajo y empleo), salud, educación y capacitación laboral, derechos humanos, participación política y organización. Estos ejes fueron señalados por las mujeres afro como prioritarios para la elaboración de su agenda.

En anexos se presenta el Plan de Acción del Foro de Mujeres Afolimonenses como instrumento para el seguimiento de la agenda y el listado de avances y desafíos con respecto al cumplimiento de la agenda.

DEDICATORIA

El Foro de Mujeres Afolimonenses fue dedicado a la señora Alfreda Angelina Morrison Griffith. Nació el 12 de febrero de 1924, su padre Federico Sobres, oriundo de la Isla de Barbados y su madre Alberta Morrison, oriunda de Panamá.

Mis “Gody” es el nombre de pila de la señora Griffith. Gody, significa madrina. Desde muy joven se convirtió en la madrina de todo niño o niña que no fueron reconocido por su padre, fue como una madre adoptiva para quienes necesitaban de una, se preocupaba por sus vestidos, alimentación, estudios. Actualmente cuenta con 52 ahijados y ahijadas, les ama y mantiene una buena relación con ellos y ellas que siempre la visitan.

Biografía

Fue bautizada a los tres meses en la Iglesia Episcopal San Marcos. Participaba en las reuniones con los adultos desde la edad de seis años y fue confirmada a los 12 años de edad.

De joven, participó en muchos grupos juveniles como: el coro, grupo de Scout, coordinadora del grupo Girls Friendly, miembro de la Junta Congregacional de la Iglesia, fue organista por muchos años y participó de la decoración semanal del altar de la iglesia.

Con relación a su educación, asistió a las escuelas de inglés de Mrs. Bernard, de Mrs. Carnegui y termina su educación en la Escuela Adventista. Siempre ha mostrado interés por la música.

Esposa del señor Antonio Jiménez Shaw con el cual engendró tres hijos, actualmente tiene 7 nietos/as, 4 bisnietos.

Actividad comunal

Siempre se ha movilizó para ayudar a las demás personas de la comunidad, particularmente en la repartición de alimentos diaria a las mujeres viudas y madres con varios hijos.

De joven a adulta impulsó varias actividades culturales y sociales y se destacó por ser muy buena actriz en obras de teatro. Se destacó en el deporte como jugadora de Softball.

La mayor parte de su vida lo dedicó al UNIA (Universal Negro Improvement Association) para el desarrollo de la etnia afrodescendiente, fue miembro de la Junta Directiva como secretaria de esta organización por espacio de 50 años.



También realizó las siguientes acciones y proyectos:

- Visitar a los enfermos de la tercera edad
- Asistencia con alimentación, vestido y dinero a viudas y huérfanos
- Proyecto de cocina en UNIA para huérfanos, indigentes de la calle, personas solas y sin familia
- Impulso a la construcción de viviendas para personas de la tercera edad que se encontraban en abandono.
- Visitas semanales al Hogar de Ancianos Víctor Casco para cocinar y peinar a las ancianas, leerles la Biblia, cantar y suplir otras necesidades.
- En la Comisión de Gestiones para los carnavales.

Profesión u ocupación

Modista, desde muy joven comenzó a coser para mujeres y niños y para difuntos, ocupación a la cual se dedicó por muchos años. También se dedicó a la preparación de los cuerpos de los fallecidos por muchos años.

ANTECEDENTES

FORO DE MUJERES AFROSTARRICENSES

El INAMU como ente rector de políticas públicas a favor de la igualdad y equidad de género ha desarrollado acciones para el empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos. Con el fin de contemplar este mandato es necesario considerar los aspectos de la diversidad, por esta razón la institución inicia esta labor en el año 2005 desarrollando una serie de actividades con mujeres afrodescendientes habitantes de la provincia de Limón.

En el año 2004 luego del proceso de Mesa de Diálogo Social y de Negociación en Limón se detecta la poca participación de las mujeres afrodescendientes e indígenas en la construcción de la agenda y en la negociación de esta. Es así que la Ministra de la Condición de la Mujer de ese entonces, Ingeniera Esmeralda Britton, promete el financiamiento de un proceso específico con mujeres afrodescendientes, pero no llega a introducir esta oferta en el presupuesto.

Paralelamente, la Oficina Regional del INAMU en Limón, convoca a un grupo de mujeres líderes afrodescendientes de la provincia, a un espacio de discusión y preparación de un Congreso de Mujeres Afrodescendientes.

No obstante, ante los cambios que se generaron en la institución, este espacio se suspende, hasta que desde el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local se introduce el Foro de Mujeres Afrodescendientes en el Plan Anual Operativo-2005. Esta Área fue la responsable principal de ejecutar la meta y de canalizar una reivindicación específica de las mujeres de esta comunidad.

Se define así una estrategia que contemple a una diversidad de mujeres líderes y de organizaciones de toda la provincia con tal de enriquecer el proceso. Se contempló así el desarrollo de una estrategia de convocatoria, que incluyó a las mujeres que iban a organizar el Congreso de Mujeres Afrodescendientes propiciado inicialmente por el INAMU-Limón y a otras líderes identificadas por algunas organizaciones comunales de la provincia.

Objetivo del Foro:

- Propiciar un espacio de encuentro de mujeres afrodescendientes de toda la provincia de Limón.
- Impulsar que se promueva en las organizaciones de las mujeres el interés por incidir políticamente en la esfera de lo local, regional y nacional e internacional, para participar de manera más activa en la defensa de sus derechos que les atañen como ciudadanas, como mujeres y específicamente en sus particularidades como afrodescendientes.
- Escuchar las demandas específicas de las mujeres participantes, esperando que todo lo anterior retroalimente a la institución en futuras propuestas.

Algunos retos que se identificaron en esta preparación fueron:

- La discusión acerca de los conceptos género, negritud y afrodescendiente, cómo se construye la identidad étnica, quién es o no parte de una cultura particular, etc.
- Ante los principios de respeto a las diferencias y a la diversidad, de igualdad, equidad y democracia, era necesario convocar a una diversidad de mujeres afro. Asimismo, se vio como reto implementar una metodología que permitiera la participación plena de las mujeres, de manera igualitaria y sin discriminaciones.
- Definir y sostener el papel de cada actor/a e institución para que no hubiera sobrecarga de trabajo ni duplicación de labores.
- Desarrollar una metodología participativa, representativa, democrática, con sensibilidad de género y étnica, que permitiera a las mujeres desarrollar una visión y pensamiento más político y visualizar sus demandas específicas y estratégicas.

Metodología utilizada

Considerando el respeto a la diversidad y a la pluriculturalidad, desde un inicio se propuso la realización del Foro a partir de la metodología participativa, donde serían las mismas mujeres afrodescendientes quienes definirían cómo y qué aspectos tratarían en esos espacios.

En la primera etapa se tomó en cuenta los principios de la metodología participativa, se localizaron dos lideresas de cada cantón. En el caso de Limón centro, las mujeres que habían participado en el 2004 en la organización de un congreso de mujeres afrodescendientes, que no se pudo realizar, solicitaron mayor presencia por el trabajo previo que ya habían realizado. Con esto se posibilitó la participación plena de las mujeres, de manera igualitaria y sin discriminaciones, de todos los cantones de la provincia y de todos los estratos sociales.

En cinco sesiones se trabajó la organización del evento. Estas sesiones se dividieron en dos partes: en la primera, las facilitadoras se refirieron a temáticas sobre conceptos de género, negritud y afrodescendencia; sobre discriminaciones por género, etnia, condición social, étnica y cultura, los problemas de liderazgo, poder y de relaciones interpersonales entre las mujeres afrodescendientes, el racismo internalizado, etc.

En la segunda parte, se desarrollaron los aspectos de organización y logística del evento como definición del nombre del foro, de los temas a trabajar, los criterios de convocatoria y participación, la forma de trabajo, los objetivos y el programa.

Los cinco ejes priorizados fueron: Derechos Económicos (trabajo y empleo), Salud, Educación y Capacitación Técnica, Derechos Humanos, Participación Política y Organización.

Síntesis del Foro de Mujeres Afrolimonenses

El Foro se realizó el 12 y 13 de agosto del 2005, en el hotel Suerre de Guápiles de Limón.

Asistieron sesenta y tres lideresas provenientes de los seis cantones de la provincia, 9 de Talamanca, 26 del cantón central, 7 de guácimo, 8 de Matina, 5 de Siquirres, 5 de Pococí, y una participante del Foro nacional de mujeres de San José, mas dos compañeras afrodescendientes de la oficina regional del INAMU en Limón. Asistieron además cuatro funcionarias del INAMU San José, tres del área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, (facilitadoras del evento), y una compañera del Área de Condición Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres.

Noche de atuendos africanos

En la noche de atuendos se desarrolló una velada cultural, preparada por la Comisión organizadora.

Se realizó un desfile de atuendos africanos, el cual fue presentado por la señora Rona Johnson. Cada una de las participantes representaba mediante el baile y el traje africano a las ancestras africanas que fueron reinas o figuras importantes para sus pueblos. De esta manera nuevamente la presencia espiritual y la fortaleza de las ancestras fue una motivación para recalcar el orgullo y el empoderamiento de las mujeres afrodescendientes. Los bailes, cantos y alegría sirvió para unir más al grupo.

Los colores tienen mucho significado en los vestuarios típicos de las afrodescendientes, reflejan algunos simbolismos utilizados por los africanos en la antigüedad, según estudios



realizados por Anta Diop y otros, por ejemplo, usaban el café rojizo, el color del barro, color ocre, éste representaba la estabilidad, el color naranja como el atardecer, representa el nacimiento, el alumbramiento. El color blanco representa la muerte, no era típico el uso del color rojo en su cuerpo, el color púrpura era reservado para la realeza, nunca se pensó en el oro como color, pues era puro. El color negro representaba riqueza, sabiduría, es la columna vertebral de todos los colores, todas las deidades eran de color negro.

PROCESO DE ELABORACIÓN DE LA AGENDA

En el Foro de Mujeres Afrodescendientes se realizó un trabajo en grupos conformado por mujeres de los distintos cantones. Se solicitó a cada grupo que escribieran en un papelógrafo las necesidades de las mujeres afrodescendientes en sus cantones y las propuestas para solucionarlas, de acuerdo con los ejes de género y diversidad.

Nombre del cantón	Mujeres
Pococí	Francis Valentine Pineda Audrey Morales Easy Angel Zumay Parker Reid Yolanda Lidgester Thorpe Jeannette Parker Reid Yolanda Ledgester Thorpe
Guácimo	Isabel Ruíz López Marjori Mendez Por ta Grace Cowan Campbell Hortencia Slack Myers Silvia Loretta Grant Rowe Ana Isabel Vargas Campbell
Cantón de Limón	Sandra Eloise Hall Yorleny Hibbert Smith Tatiana Edwards Petters Karen Pearl Knowls Joyce Norman Scott Irma Watson Delfina Johnson Dad Marva Dixon Dixon Cynthia Small Francis Joyce Henry Maxwell Patricia Thomas Surgeon Patricia Banton Brown Odilia Williams Josuey Edwards Willis

Cantón de Limón	Sonia Mc. Carthy Spencer Violeta Temple Temple María Luisa Scarlett Williams Emilia Harris Irma Drumond Gordon Greta Bennet Bennet Marta Johnson Fennell Marvel Small Francis Elsa Hammond Isabel Temple Blanch Yorleen Ferguson Ana Peace Peace
Cantón de Matina	Vanessa Lidieth Foster Saint Celestiana Anderson Anderson Aricza Yerly Brown Johnson Dorothy Thompson Brown Pamela Gómez Spencer Danisha Easy Rodríguez Regina Samuels Dawkins Giselle Tuquell Johson
Cantón de Siquirres	Ida Allen Record Sonia Kentish Jareth Hermelinda Little Evans Marcia Lacayo Grant Alitia Dawson Duff
Cantón de Talamanca	Laura Wilson Robinson Maritza Medrano Gómez Julia Simmonds Csanova Mayela Brown Castro Verónica Pomair Hernández Yeny Solis

Para la elaboración de la agenda se tomaron en cuenta siete ejes:

- Derechos Económicos: Trabajo y Empleo
- Salud
- Educación y Capacitación laboral
- Participación Política y organización
- Derechos Humanos

AGENDA DE LAS MUJERES COSTARRICENSES

DERECHOS ECONÓMICOS: TRABAJO Y EMPLEO

Necesidades/problemáticas	Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> • Hay dificultades en la obtención de empleo, en el comercio en general, bancos y oficinas de las bananeras. • Las mujeres de 40 años en adelante en esta zona sufren de desempleo. • El IMAS presenta acciones discriminatorias a la hora de beneficiar a las mujeres afro para la implementación de pequeña y mediana empresa al no calificar dentro sus políticas. • Preferencia de trabajadoras provenientes de otras zonas. No se escoge a gente autóctona. • Por observación se denota que existe mucho racismo o discriminación de parte de comerciantes privados para con nuestra etnia. • En cuanto a préstamos, a las trabajadoras particulares dicen que no son sujetos de crédito, no nos ven como iguales en los diferentes bancos. • Más empleo para mujeres. • No existe plan estratégico en la provincia que incluya la diversidad cultural. • No se fortalece la mediana empresa. • Aplicación de la Ley 7.600 que contemple a la población afrodescendiente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hay dificultades en la obtención de empleo, en el comercio en general, bancos y oficinas de las bananeras. 2. Las mujeres de 40 años en adelante en esta zona sufren de desempleo. 3. El IMAS presenta acciones discriminatorias a la hora de beneficiar a las mujeres afro para la implementación de pequeña y mediana empresa al no calificar dentro sus políticas. 4. Preferencia de trabajadoras provenientes de otras zonas. No se escoge a gente autóctona. 5. Por observación se denota que existe mucho racismo o discriminación de parte de comerciantes privados para con nuestra etnia. 6. En cuanto a préstamos, a las trabajadoras particulares dicen que no son sujetos de crédito, no nos ven como iguales en los diferentes bancos. 7. Más empleo para mujeres. 8. No existe plan estratégico en la provincia que incluya la diversidad cultural. 9. No se fortalece la mediana empresa. 10. Aplicación de la Ley 7.600 que contemple a la población afrodescendiente.

SALUD

Necesidades/problemáticas	Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios médicos especializados son de mala calidad. • Hay dificultades en los servicios de emergencia. • No nos dan la atención adecuada a las enfermedades propias de la etnia por desconocimiento de las mismas. • Necesitamos gente capacitada para atender las ferias de salud, porque estamos más propensas a diabetes, hipertensión ,etc. • Las oficinas del Estado no prestan la debida atención y hay poca información para la violencia intrafamiliar. • La violencia existe, presentamos menos incidencia, pero sí hay mucha violencia emocional. • Tener una mejor atención a la población y más especialistas en medicina general. • Se necesita una sala de partos completa con equipo físico y humano. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización y capacitación al sector salud sobre la pluriculturalidad y especificidad afrodescendientes para que se respeten las diferencias y se adecúe con un protocolo de atención. 2. La realización de un Foro Regional sobre Salud de la población afrodescendiente y retomar los convenios internacionales sobre Salud y Derechos Humanos. 3. Respeto y rescate de la medicina tradicional autóctona. 4. Que se contemple en los centros médicos las diferencias por etnia, especialmente cuando recetan los medicamentos con los exámenes necesarios y control de las dosis. 5. Que se garantice que la cantidad asignada de equipo en salud esté de acuerdo a la cantidad de población. 6. Representación de la comunidad afrodescendiente en las contralorías de servicios en hospitales y clínicas. 7. Reapertura de la Casa del Adolescente. 8. Reapertura de la Casa de la Mujer de la CCSS en cada cantón. 9. Una atención más específica a las enfermedades que afectan más a la población afrodescendiente (Drepanocitosis, Talasemia, presión arterial, entre otras). 10. Como grupo minoritario, exigimos que la medicación esté contemplada en inglés y español.

EDUCACION Y CAPACITACION LABORAL

Necesidades/problemáticas	Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios médicos especializados son de mala calidad. • Hay dificultades en los servicios de emergencia. • No nos dan la atención adecuada a las enfermedades propias de la etnia por desconocimiento de las mismas. • Necesitamos gente capacitada para atender las ferias de salud, porque estamos más propensas a diabetes, hipertensión ,etc. • Las oficinas del Estado no prestan la debida atención y hay poca información para la violencia intrafamiliar. • La violencia existe, presentamos menos incidencia, pero sí hay mucha violencia emocional. • Tener una mejor atención a la población y más especialistas en medicina general. • Se necesita una sala de partos completa con equipo físico y humano. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización y capacitación al sector salud sobre la pluriculturalidad y especificidad afrodescendientes para que se respeten las diferencias y se adecúe con un protocolo de atención. 2. La realización de un Foro Regional sobre Salud de la población afrodescendiente y retomar los convenios internacionales sobre Salud y Derechos Humanos. 3. Respeto y rescate de la medicina tradicional autóctona. 4. Que se contemple en los centros médicos las diferencias por etnia, especialmente cuando recetan los medicamentos con los exámenes necesarios y control de las dosis. 5. Que se garantice que la cantidad asignada de equipo en salud esté de acuerdo a la cantidad de población. 6. Representación de la comunidad afrodescendiente en las contralorías de servicios en hospitales y clínicas. 7. Reapertura de la Casa del Adolescente. 8. Reapertura de la Casa de la Mujer de la CCSS en cada cantón. 9. Una atención más específica a las enfermedades que afectan más a la población afrodescendiente (Drepanocitosis, Talasemia, presión arterial, entre otras). 10. Como grupo minoritario, exigimos que la medicación esté contemplada en inglés y español.

PARTICIPACION POLITICA Y ORGANIZACIÓN

Necesidades/problemáticas	Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> • Falta la unión y alianza de mujeres afrodescendientes en la zona. • Falta de organización de mujeres afrolimonenses. • Falta educación política. • No hay talleres de liderazgo. • Debemos comprometernos más. • La mujer es muy pasiva en cuanto a la política. • Más participación política de los afrodescendientes. • Acceso a todos los niveles de toma de decisiones a niveles políticos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unión de las mujeres afrodescendientes en la zona. 2. Una organización de las mujeres participantes de este foro. 3. Que las personas que están en puestos de decisión ayuden a capacitar a las demás. 4. Cuota de representación política para las afrodescendientes. 5. Talleres de liderazgo. 6. Capacitación a jóvenes para la participación política. 7. Escuelas de formación política para las mujeres. 8. Comité de seguimiento del foro de mujeres afrodescendientes con representación de todos los cantones y asesoras. 9. Organizarse más, participar e incidir y conseguir espacios de participación. 10. Comprometerse más.

DERECHOS HUMANOS

Necesidades/problemáticas	Propuestas
<ul style="list-style-type: none"> Falta de información sobre la etnia afrodescendiente. En la zona nos ven como símbolos sexuales y como cocineras. Existen muchos prejuicios. No saben quiénes somos. No queremos ser iguales sino que respeten nuestra cultura. Una cuota de trabajo para el afrodescendiente. Respeto a la igualdad y equidad. No se conoce las herramientas para exigir los derechos 	<ol style="list-style-type: none"> Información sobre la etnia afrodescendiente. Información sobre violencia intrafamiliar. Igualdad de oportunidades. Sensibilizar y capacitar en leyes y sobre discriminación racial así como los mecanismos para detectarla. Capacitación en derechos humanos y legislación vigente e instrumentos de los tratados internacionales dirigida a la población afrocostarricense. Sensibilización para conocer la cultura (afrodescendientes y otros). Reforma al Código Penal para que la discriminación racial sea punitiva. Mejorar el mecanismo de protección en la ley penal. Aplicación de la ley de denuncia e investigación y sanción del delito de discriminación racial

DEMANDAS A INSTITUCIONES PÚBLICAS

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

- Reforma a la constitución para que incorpore en el artículo 1, el carácter pluriétnico y pluricultural de Costa Rica y para que las y los afrodescendientes se reconozcan como pueblo y no como minoría.
- Reforma constitucional para que se respete la lengua, espiritualidad y religión de las y los afrodescendientes (artículo 76).

INAMU

- Que diseñe, apoye y promueva acciones y políticas para defensa de los derechos, cultura, lengua y religión de las mujeres afrodescendientes.

- Que realice y promueva análisis e interpretación de las leyes y conferencias desde la perspectiva de las mujeres afrodescendientes y la diversidad.
- Que promueva el conocimiento en las instituciones públicas acerca de los instrumentos internacionales y el compromiso del Estado costarricense con los derechos de las mujeres afrodescendientes.
- Elaborar propuestas para que las mujeres afrodescendientes estén representadas en la cuota del 40% de participación política y en todas las esferas de la toma de decisiones.
- Se promueva y respete su participación en las conferencias, consultas y definición de políticas. Participación en la comisiones de alto nivel.

MINISTERIO DE EDUCACION

- Que implemente el curriculum con la historia y cultura afrodescendiente, así como acciones afirmativas para que la enseñanza integre la lengua de las y los afrodescendientes como parte de sus derechos humanos. Adecuación en las escuelas.

UNIVERSIDADES ESTATALES

- Diseñar propuesta para que la oferta académica sea integral amplia y de calidad para las y los jóvenes de la provincia.

MUNICIPALIDAD DE LIMÓN

- Hacer una visita al Consejo Municipal instando de la importancia de la Oficina Municipal de la Mujer de Limón.

PARA LAS MUJERES PARTICIPANTES DEL FORO

- Fortalecer la organización cantonal y provincial.
- Promover conocimiento de los instrumentos internacionales y nacionales para la defensa de los derechos de las mujeres afrodescendientes.
- Promover el conocimiento de la historia del pueblo afrodescendiente y de las mujeres: su cultura, su lengua y religiosidad.
- Identificar mecanismos para la defensa de los derechos de las mujeres afrodescendientes.

ANEXOS

ANEXO 1 PARTICIPANTES FORO DE MUJERES AFROSTARRICENSES

Nombre del Cantón	Mujeres
Pococí	Francis Valentine Pineda Audrey Morales Easy Angel Zumay Parker Reid Yolanda Lidgester Thorpe Jeannette Parker Reid
Guácimo	Isabel Ruíz López Marjori Mendez Porta Grace Cowan Campbell Hortencia Slack Myers Silvia Loretta Grant Rowe Ana Isabel Vargas Campbell
Cantón de Limón	Sandra Eloise Hall Yorleny Hibbert Smith Tatiana Edwards Petters Karen Pearl Knowls Joyce Norman Scott Irma Watson Delfina Johnson Dad Marva Dixon Dixon Cynthia Small Francis Joyce Henry Maxwell Patricia Thomas Sergeon Patricia Banton Brown Odilia Williams Josuey Edwards Willis

Cantón de Limón	<p>Sonia Mc. Carthy Spencer Violeta Temple Temple Yolanda Ledgester Thorpe María Luisa Scarlett Williams Emilia Harris Irma Drumond Gordon Greta Bennet Bennet Marta Johnson Fennell Marvel Small Francis Elsa Hammond Isabel Temple Blanch Yorleen Ferguson Ana Peace Peace</p>
Cantón de Matina	<p>Vanessa Lidieth Foster Saint Celestiana Anderson Anderson Aricza Yerly Brown Johnson Dorothy Thompson Brown Pamela Gómez Spencer Danisha Easy Rodríguez Regina Samuels Dawkins Giselle Tuquell Johson</p>

ANEXO 2 PRIORIDADES AGENDA DE LAS MUJERES AFROSTARRICENSES

Prioridades en la agenda

DERECHOS ECONÓMICOS: TRABAJO Y EMPLEO

- Cuota de empleo para las mujeres afrodescendientes en las oficinas y comercios.
- Información sobre micro-pequeña y mediana empresa.
- Información y acceso al crédito.
- Fortalecimiento de empresas y creación de empresas.
- Identificación de mujeres y grupos de mujeres empresarias y artesanas.

SALUD

- Sensibilización y capacitación al sector salud sobre la pluriculturalidad y especificidad afrodescendiente.

- Participación de la etnia afrodescendiente en las contralorías de servicio de clínicas y hospitales.
- La realización de campañas sobre salud de las enfermedades que afectan más a la etnia afrodescendiente.
- Un foro sobre salud de la etnia afrodescendiente.
- Contar con base de datos sobre salud de la mujer.
- Conocer la problemática de las drogadicción de las mujeres y oportunidades de tratamiento

EDUCACIÓN

- Campañas hacia las mujeres sobre educación y capacitación para elevar su nivel de educación.
- Investigación sobre posibilidades de beca para estudios.
- Realización de campañas sobre identidad y cultura.
- Contar con base de datos sobre alternativas de capacitación y educación.
- Realización de talleres sobre identidad y cultura.

DERECHOS

- Capacitación en Derechos Humanos y legislación vigente.
- Creación de espacios de información sobre instrumentos y tratados internacionales de protección de derechos humanos dirigidos a la población afrodescendiente.
- Conocimiento sobre la reforma al Código Penal sobre la sanción a la discriminación racial.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y ORGANIZACIÓN

- Cuota de participación o representación política de las mujeres afrodescendientes.
- Talleres sobre liderazgo y participación política.
- Fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y fomentar la unión.

REQUERIMIENTOS AL INAMU

- Que diseñe apoye y promueva acciones y políticas para la defensa de los derechos, cultura, lengua y religión de las mujeres afrodescendientes (Reforma a la constitución para que incorpore en el artículo 1, la diversidad étnica y cultural. Que los y las afrocostarricense se reconozcan como pueblo y no como minorías. Reforma constitucional para que se respete la lengua, espiritualidad y religión.)
- Que realice y promueva análisis e interpretación de las leyes y conferencias desde la perspectiva de las mujeres afrodescendientes y la diversidad.
- Que promueva el conocimiento en las instituciones públicas acerca de los instrumentos y el compromiso del Estado costarricense con los derechos de las mujeres afrodescendientes.
- Elaborar propuestas para que las mujeres afrodescendientes estén representadas en la cuota del 40% de participación política y en todas las esferas de la toma de decisiones.
- Se promueva y respete la participación de las mujeres afrodescendientes en las conferencias, consultas y definición de políticas. Participación en las comisiones de alto nivel.
- Promover que el MEP implemente el currículo con la historia y cultura afrodescendiente, así como acciones afirmativas para que la enseñanza integre la lengua de las y los afrodescendientes, como parte de sus derechos humanos.

- Apoyo financiero para la publicación de la agenda.
- Apoyo para la realización de las reuniones cantonales.

OFICINA REGIONAL DEL INAMU

- Apoyo y acompañamiento en las reuniones.
- Asesoría grupal e individual para capacitaciones y empresariedad.
- Apoyo y asesoría en la programación y realización de reuniones.
- Realización de 4 talleres sobre liderazgo y 4 sobre derechos humanos programados.
- Enlace entre el grupo y las instituciones y otros grupos organizados.
- Apoyo en la elaboración de proyectos.
- Apoyo para la elaboración del plan de trabajo.

DESAFÍOS PARA LA OFICINA REGIONAL

- La publicación de documentos en el idioma inglés.
- Acercamiento a las mujeres de las iglesias para la divulgación sobre derechos humanos.
- Desarrollo de talleres sobre liderazgo desde la diversidad.
- Fortalecer el liderazgo de las mujeres adultas y las adolescentes.
- Encuentros nacionales para la articulación y coordinación con otros grupos.
- La transversalización género y etnia en las unidades programáticas de las instituciones de la provincia.

ANEXO 3

BALANCE DE LOGROS Y DESAFÍOS

Logros	Desafíos
<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un foro sobre salud de las y los afros y la enfermedad de DREPANOSITOSIS, donde se recibió el apoyo del Hospital Dr. Tony Facio. - Participación en conferencia radial para la socialización de la agenda. - Participación en la celebración del día del negro en unión a otros grupos. - Capacitación de algunas mujeres en computación, inglés y empresariedad con el apoyo del INA y el Colegio Universitario de Limón. - La participación de algunas mujeres en una feria artesanal con el apoyo del IMAS. - Participación de 40 mujeres en taller sobre agenda local auspiciado por COOPESOLIDAR. - Intercambio con otras redes de mujeres de Alajuela, Desamparados, Acosta, Puntarenas y Guanacaste. - Participación en taller sobre proceso de formulación de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género. - Participación en Seminario Centroamericano sobre VIH SIDA en Costa Rica. - Participación en taller local sobre VIH SIDA. - Participación en taller de salud y participación ciudadana de las mujeres afrodescendientes. - La formación de una Comisión Cantonal en el Cantón de Matina. - Actividad social grupal de fin de año 2006 en la localidad de Siquirres - Organización y capacitación grupal para la empresariedad. - Taller sobre Derechos Humanos en el cantón Central de Limón. - Taller sobre Derechos Humanos en el cantón de Guácimo. - Taller sobre Derechos Humanos en el cantón de Talamanca. 	<ul style="list-style-type: none"> - Definición del tipo de organización que requiere el grupo (Asociación, Federación, Foro). - La constitución de cinco Comisiones a nivel de la provincia para acciones de seguimiento del Foro. - Lograr que por lo menos se efectúen dos acciones en los cinco cantones sobre identidad cultura y Derechos Humanos. - Incorporación de más mujeres al grupo. - Que el 50% del población tenga claridad sobre su identidad y su historia. - Detección de los grupos o mujeres en condición de pobreza y dotar de herramientas para mejorar su calidad de vida. - La legalización de la organización desde la diversidad. - La coordinación con Coopeso-Lidar - Definición de algunas temáticas sobre negritud, racismo, etnia. - Un encuentro entre mujeres afro e indígenas para el planteamiento de de necesidades estratégicas en común para la incidencia política. - Un encuentro de lideresas para la realización de una Mesa Nacional y la elaboración de una agenda nacional.

OTRAS CONSULTAS



Taller de Derechos Humanos celebrado el 25 de agosto del 2007



Taller de Derechos Humanos celebrado el 24 de octubre 2007



Miembros de la Junta Directiva del Foro de Mujeres Afromlimonenses
Izquierda a derecha, **Laura Wilson** coordinadora, **Patricia Thomas**, asesora, **Alitia Dawson**, vocal, asesora, **Delfina Johnson**, asesora, **Patricia Banton**, vocal, **Elsa Hammond**, tesorera, **Joyce Henry**, Secretaria (octubre 2007).

Es importante señalar que, anterior al Foro de Mujeres Afrodescendientes se realizó un taller consultivo con un grupo de 18 mujeres líderes afro, llevado a cabo por el Área de Políticas Públicas el 20 de octubre del 2004 basados en algunos ejes temáticos que se tomaron en cuenta en la Plataforma de Acción de Beijing.

Las mujeres afrodescendientes proponen que se complemente con los siguientes desafíos:

Eje 1. Mujeres, economía y trabajo

- La situación de las mujeres afro es diferente porque hoy día hay muchas con buena preparación y no aceptan cualquier trabajo. Es necesario realizar un diagnóstico sobre la oferta laboral de las mujeres afrodescendientes, para poder determinar sus necesidades reales y las soluciones factibles.
- Es importante estimular la organización de mujeres afrodescendientes alrededor de los temas económicos.
- Tomar con fortaleza el bilingüismo de la población afro, para atraer empleos a la juventud limonense tales como call centers.
- Establecer el principio de igualdad real de oportunidades de empleo para las mujeres afrodescendientes.

Eje 2. Mujer y Pobreza

- Crear fondos no reembolsables para el inicio de microempresas de mujeres.

Eje 3. Violencia contra las mujeres

- Es urgente que en los casos denunciados del maltrato contra las mujeres se actúe con prontitud y rigurosidad.
- La violencia está generando más violencia. Es necesario más educación sobre el rol como pareja y educar a la comunidad para prevenir esta violencia.

Eje 5. Niñas y mujeres adolescentes

- Se requieren empleos formales, de calidad y acordes a la legislación existente sobre empleo de menores.
- Se propone la reapertura del programa "Casa del Adolescente" que tuvo la C.CS.S en la ciudad de Limón y la reapertura de la XCasa de la Mujer.

ANEXO 4

- Sensibilizar en género y etnia a las personas que dan cursos sobre sexualidad.
- La introducción de cursos de la cultura afro en las escuelas. Especialmente en Limón.

Eje 6. Derechos Humanos de las Mujeres

- Educar a jueces y juezas para que den trato igualitario a personas afrodescendientes y no hacerles sentir mal.
- Que dentro de las organizaciones que se formen, se asegure la participación de los grupos minoritarios, especialmente en los niveles de toma de decisiones.
- Al realizar las agendas legislativas en cuanto a los derechos de las mujeres, que se tenga el cuidado de considerar las necesidades como etnia y hacer propuestas en general.

Eje 7. Educación y capacitación para mujeres

- Garantizar que al menos el 25% de las becas para estudio otorgado sean para la población afrodescendiente, especialmente en la ciudad de Limón.
- Adecuar la oferta educativa a las necesidades específicas de las mujeres rurales, creando más centros de educación secundaria y vocacional y sensibilizando a los docentes sobre diversidad étnica.
- Garantizar que en módulos educativos no se ridiculice a los grupos étnicos minoritarios.

Eje 8. Mujer y Salud

- Promover y organizar ferias y campañas de la salud dirigidas especialmente a las mujeres afrodescendientes, por sectores.
- Que los y las profesionales en salud que trabajen en zonas con población afro, sean sensibilizados en costumbres autóctonas de las mujeres afrodescendientes y tomen en cuenta el idioma.

Eje 11. Mujer y Medio de difusión

- Difundir más ampliamente, imágenes de mujeres afrodescendientes en los medio de comunicación.
- Erradicar el mito de familia nuclear ampliando y apoyando, vía medios de comunicación, otras formas de convivencia.

Eje 12. Mujer y medio ambiente

- Desde las mujeres promover campañas de rechazo y reutilización de recipientes: compostaje y otros.

Eje 13 Mujer, cultura y recreación

- Que en las regiones donde conviven los grupos minoritarios se incluya un curso de introducción a la cultura.
- Difundir de manera amplia el día del y la afrodescendiente desde Limón y el aporte de esta etnia en la construcción de la identidad nacional.
- Rescatar la tradición africana en la cultura afrocostarricense.
- Promover la imagen de la mujer afrodescendiente y sus aportes a través de distintos medios de comunicación.

ANEXO 5 CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN AFRO-COSTARRICENSE

La Provincia de Limón presenta características étnico – culturales que permean todo el quehacer social y económico de su población, dándole a los procesos de construcción de la identidad limonense una connotación diferencial a otros sectores del país dada la heterogeneidad de sus habitantes.

En este marco multiétnico el rescate de valores y la construcción de las identidades diversas representan un reto que es necesario asumir por toda la comunidad, ya que el hecho de compartir un espacio físico obliga a establecer todo tipo de relaciones sociales. En el caso de la comunidad afrodescendiente han prevalecido los intentos de conservación de aspectos de la cultura afro antillana, la cual ha logrado importantes espacios de legitimidad desarrollando actividades que reivindican el ser negro/a y su cultura. No obstante, la migración constante de población afrodescendiente a lo largo del Caribe latinoamericano ha enriquecido la heterogeneidad de esta población. Asimismo, el mestizaje también es un elemento que apunta al reto de reconocer la diversidad existente en la población afrodescendiente.

Características de las mujeres afrodescendientes

Según el documento Mujeres Diversas: Estadísticas de la Desigualdad, “el grupo étnico afro costarricense está conformado por 72.784 personas que representan el 1,91% de la población total del país. Dicho grupo étnico está constituido por 36.306 mujeres que representan el 1.9% del total de mujeres del país y 36.478 hombres que representan el 1.92%.” (INAMU, 2006:7)

La estructura poblacional de este sector presenta un paulatino envejecimiento, casi el 8% tiene 60 años o más y el 17.2% se encuentra en el grupo comprendido entre los 40 a 59 años.

La población muestra una tendencia a concentrarse en zonas urbanas, el 64, 44% presenta estas

condiciones.

La provincia de Limón concentra la mayor proporción de población afrocostarricense con un 74.37% del total de la población perteneciente a esta etnia, seguida por San José con 14.30% y Alajuela con un 3.01%. En la mayoría de las provincias el porcentaje de hombres es mayor que la de las mujeres con excepción de San José, donde reside un 14.17% de hombres y el 14.43% de mujeres, se da una situación similar en la provincia de Limón con un 74.93% de hombres frente a un 74.82% de mujeres

Estado Conyugal

De las mujeres afrodescendientes mayores de 12 años, indica el documento mencionado, el 39.8% son mujeres solteras, un 28.8% son casadas y 18% se encuentran en unión libre.

Fecundidad de las mujeres

Las mujeres afrodescendientes muestran también la tendencia nacional que, a mayor nivel educativo, el número de hijos e hijas desciende. Las mujeres que no tienen ningún grado educativo o preparatoria tienen un promedio de 6,45 hijas/os.

La Educación formal

“En general la población afro costarricense alcanza cifras de analfabetismo menores en proporción al promedio nacional. En San José, la población negra analfabeta de 10 años y más es de 1.51% para hombres y 1.62% para mujeres. En Limón donde existe una mayor concentración de afro costarricenses, el 3.9% de mujeres y el 4.47% de hombres son analfabetas “(INAMU, 2006: 10). En el caso de Guanacaste y Puntarenas hay más mujeres afrodescendientes analfabetas las cuales representan un 6.58%.

Asistencia a la educación regular

Al respecto las cifras muestran una condición aceptable con respecto a los indicadores nacionales.

“Del grupo de 5 a 9 años asisten regularmente el 87% de niñas y el 85% de niños mientras que el comprendido en el grupo de 10 a 14 años lo hacen el 90% de niñas y el 91% de niños. No obstante lo anterior, los porcentajes de no asistencia se elevan en las edades comprendidas entre los 20 y 24 años, tanto para hombres como para las mujeres” (INAMU, 2006:11).

Nivel de Instrucción

“En forma similar los niveles de instrucción en comparación con otros grupos, tienen indicadores que permiten establecer que la población afro costarricense posee en el rubro de educación un panorama generalmente positivo. Así la proporción de mujeres universitarias con respecto a los hombres de su misma condición es mayor en casi todos los grupos etáreos, a excepción de aquellos de 60 años o más. En el mismo sentido, el nivel de instrucción secundaria muestra un peso mayor en las mujeres en comparación con los hombres, no obstante, la relación se invierte a favor de los

hombres a partir de los 40 años” (INAMU, 2006:11).

Características laborales

Según el Censo de Población 2000, la población afrodescendiente de 12 años y más la constituyen un total de 53,998 personas de los cuales 27.715 son inactivos/as. Por tanto, la fuerza de trabajo está constituida por 26.283 personas de las cuales están ocupadas 24.696 y 1.587 desocupadas. En tal sentido la fuerza de trabajo de esta población está constituida por el 31.48% de las mujeres, en términos absolutos significan 8.273 mujeres, 245 de las cuales están desocupadas. Los hombres constituyen el 62.52% del total de la fuerza de trabajo, en términos absolutos significa 18.010 hombres de los cuales 16.668 se encuentran ocupados y 1.342 desocupados. En ese sentido vemos una clara desigualdad entre hombres y mujeres.

Las mujeres participan en mayor proporción en la fuerza de trabajo, en la provincia de San José con un total de 40.11%, Heredia con un 35.55% y Limón con un 29.55%.

En las provincias que tienen una mayor concentración de población afrodescendiente, se duplican las tasas de desempleo abierto de las mujeres: en Limón la tasa de desempleo es de 3.3 de mujeres y de 8.5 de hombres (INEC, 2006). Es claro que las mujeres afrodescendientes de Limón se encuentra en mayor proporción sin empleo.

La ocupación muestra según las distintas categorías de la población importantes diferencias en su composición. Del total de población asalariada el 35.05% son mujeres. En la categoría de trabajadora familiar sin sueldo, las mujeres representan el 26.75%. Por otra parte en la categoría por cuenta propia los hombres tienen mayor peso relativo que en otras (77.7%), seguida por la categoría patronos/as (76.73%). Se observa en todos los rubros, una sub presentación de las mujeres, esto debido entre otros, a la conformación de la PEA y a los mismos factores estructurales del mercado de trabajo. (INEC, 2000)

Población ocupada por categoría profesional

De la población de mujeres ocupadas el 22.18% se encuentra en ocupaciones tipificadas como no calificadas, mientras que en la población de hombres ocupados encontramos un 31.7% de hombres en esta variable. Es interesante notar que la categoría referida al rubro profesional y científico del total de mujeres ocupadas, el 21.5% se sitúa en esta ocupación, mientras que esta misma categoría está representada por el 5.6% de hombres. (INEC, 2000)

Según rama de actividad

Del total de hombres ocupados, el 27.7% se inserta en la rama de actividad agricultura y ganadería seguido de transporte y comunicaciones con un 13.4% y comercio y reparación con un 12.7 %. Las mujeres se insertan en la enseñanza con un 19%, comercio y reparación un 13.08% y Hoteles y Restaurantes con 10.2% (INEC, 2000)

Acceso al Seguro Social

La integración de la población afrodescendiente al sector formal de la economía, tiene como

corolario un mayor acceso al Seguro Social. En este sentido, es uno de los grupos que mayor proporción de asegurados tiene. Solamente el 9.9% de mujeres y el 17.1% de los hombres no tienen Seguro Social. El 74.93% de las mujeres asalariadas y el 73.6% de los hombres están asegurados. (INEC, 2000)

Condición de pobreza

En la población afrodescendiente sin carencias las mujeres ocupan el 50.8%, mientras que los hombres el 49.2%. De las personas que presentan una carencia, las mujeres constituyen el 45.5% y los hombres el 50.5%, mientras que, de aquellos con dos carencias o más, las mujeres son el 48.2% y los hombres el 51.8%. La población que tiene mayor carencia se encuentra en los grupos de la población joven y adultas mayores.

Existen diferencias con respecto a hombres y mujeres dependiendo del número de carencias. En este sentido las mujeres satisfacen en mayor medida que los hombres las necesidades básicas según la tipología propuesta a partir del IX Censo de Población.

No obstante, como reto es importante considerar y estudiar de manera más detenida la medición de la pobreza en la población afrodescendiente, ya que muchas mujeres de esa etnia acusan que hay factores culturales, como la ayuda mutua familiar, las que las hace tener acceso a bienes materiales, pero no así a dinero para cubrir alimentación y vestido, especialmente de escolares, ya que se encuentran sin empleo o no tienen acceso a recursos económicos.

BIBLIOGRAFÍA

Instituto Nacional de las Mujeres (2006). Mujeres diversas: estadísticas de la desigualdad. Colección Temática, n.9. San José, Costa Rica.



Dirección: 100 metros sur y 25 oeste del Restaurante
Spoon, Los Yoses, San Pedro Montes de Oca.
Correo electrónico: ciudadanía@inamu.go.cr
Apartado Postal: 59-2015
www.inamu.go.cr
Teléfono: 2527-8400

ISBN: 978-9968-25-206-5

