

**305.4**

**T772-i**

**2000**

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS  
Y TRANSPORTES**

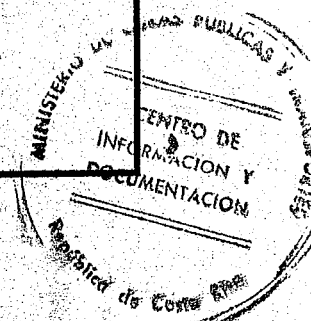
**OFICINA DE LA MUJER**

**INFORME DE PROGRESO DEL MINISTERIO  
DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES  
SOBRE LA EQUIDAD E IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**



**PREPARADO POR  
LICDA. ANA VIRGINIA LEAL VARGAS**

**JULIO 2000**





# MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

## RECURSOS HUMANOS

San José, 7 de julio del 2000

Doctor  
Miguel Angel Rodríguez Echeverría  
Presidente de la República  
SU DESPACHO

Estimado señor:

En respuesta a su oficio MCM-PE 419-00 en el que solicita informe sobre los avances alcanzados por nuestra institución contemplando acciones ejecutadas entre julio 1999 y julio del 2000, acciones concretas, le envío documento con sus respectivos anexos.

Asimismo, adjunto documento en que se formaliza la creación de nuestra oficina y sus funciones, elaborado por la Oficina de Planeamiento Administrativo de la Institución, lo que a su vez indica las necesidades materiales y de personal.

Cabe destacar que la Oficina de la Mujer fue inaugurada oficialmente el pasado 8 de marzo Día Internacional de la Mujer y está adscrita a Recursos Humanos.

Atentamente,

Ana V. Leal Vargas  
Abogada Pública

Licda. Ana Virginia Leal Vargas  
ENCARGADA OFICINA DE LA MUJER

Cc: Sra. Gloria Valerín R., Ministra de la Condición de la Mujer  
Ing. Rodolfo Méndez M., Ministro MOPT  
Ing. Mario Fernández O., Viceministro Obras Públicas  
Lic. Juan Mena M., Viceministro de Transportes  
Lic. Luis Gerardo Elías P., Oficial Mayor  
M.Sc. Orlando Cervantes B., Director Administrativo  
Lic. Luis Alberto Rojas V., Director Recursos Humanos  
Archivo / Copiador



## COMPROMISOS DE GOBIERNO

INDIC. EQUIDAD INTERNA	AVANCES REGISTRADOS	ACCIONES PENDIENTES	OBSERVACIONES
<b>1. Participación Equitativa de las mujeres y los hombres dentro de las instituciones:</b>	Encuesta (anexo # 2) Recolección de datos para determinar manifestaciones de desigualdad (anexo # 3) Tabulación de datos recolectados.	Hacer planteamientos de la situación a las autoridades políticas superiores, para plantear acciones correctivas.	<b>A la oficina de la mujer no se le han asignado recursos adecuados y necesarios (computadora, secretaria, materiales de oficina) ni presupuesto para concluir el año.</b>
a) Mapeo sobre participación de mujeres y hombres dentro de la Institución.	Acciones de sensibilización de hombres y mujeres.	Reunión con Oficial Mayor, Director Administrativo, de Recursos Humanos, Seccional de Servicio Civil y Directores Ejecutivos de los Consejos para definir estrategias.	Deficiente apoyo de los niveles superiores de decisión.
b) Acciones acordadas para equilibrar la presencia de mujeres en puestos decisorios.	Acciones de capacitación para las mujeres	Reunión con Dirección de Capacitación  Cronograma de actividades de capacitación.	Dificultad para reunir la información por parte de algunas jefaturas e incluso del mismo personal.
c) Medidas tomadas para resolver otras manifestaciones de desigualdad en la participación de mujeres y hombres	Acciones de orden administrativo.	Replanteamiento de organización y estructura jerárquica institucional.  Introducción en los objetivos del Plan Operativo Anual del MOPT y de los Consejos de ejes transversales que contemplan la equidad de género.	

<p><b>2. Equidad interna en las condiciones laborales:</b></p> <p>a) Diagnóstico sobre las condiciones laborales de las trabajadoras en la Institución.</p> <p>b) Medidas concretas tomadas para cerrar brechas de género</p>	<p>Recolección de información de la base de datos institucional de la distribución del recurso humano por sexo.</p> <p>Redacción del Informe por diagnóstico (adjunto).</p> <p>Reuniones con el Oficial Mayor y el Director de Recursos Humanos (oficio 509 y Programa de Trabajo)</p>	<p>Participación en Comisión de revisión del Reglamento de Organización y Servicios del MOPT.</p> <p>Reuniones con los Directores de Recursos Humanos de los Consejos, para implementar acciones afirmativas.</p>	
<p><b>3. Normativa institucional de acuerdo a principios de equidad de género:</b></p> <p>a) Revisión de normas generales, sistemas, reglamentos, (reclutamiento y selección de personal, sistemas de ascensos, estímulos y beneficios, uso de vehículos) y otras disposiciones que regulan el funcionamiento de la institución.</p> <p>b) Aplicación de correctivos a situaciones de desigualdad de trato.</p>	<p>Revisión del Reglamento de Organización y Servicios del MOPT.</p> <p>Solicitud a la Oficina de Captación del Personal relacionada con nombramientos de personal femenino.</p> <p>Ninguno</p>	<p>Establecer un Sistema de Seguimiento constante al cumplimiento de las disposiciones internas.</p> <p>Establecimiento de cuotas de contratación de personal femenino que equilibre la presencia de las féminas, sobre todo en los puestos de decisión</p>	

<p><b>4. Cumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia:</b></p> <p>a) Aprobación del Reglamento Interno para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento sexual en la institución.</p>	<p>Se conforma órgano director especial para cada denuncia por acoso sexual, por parte del Señor Ministro</p>		
<p>b)</p>	<p>Capacitación a 10 funcionarios sobre la ley de Hostigamiento Sexual.</p>		
<p>c) Divulgación del Reglamento dentro de la institución.</p>	<p>Se imparten charlas regularmente a nivel de los centros regionales sobre la Ley de Hostigamiento Sexual por parte de Relaciones Laborales. Tramitación de casos</p>	<p>Charlas por parte de la Oficina de la Mujer en otros Centros de Trabajo de la Institución y en los Programas de Inducción al Nuevo Empleado.</p>	
<p>d) Aplicación de la ley en todos sus extremos.</p>	<p>Es competencia del órgano director de procedimiento especial</p>	<p>Presentar un proyecto a la Comisión en ese sentido.</p>	
<p>e) Comparación entre plazas normadas y efectivas para: Investigar las denuncias por acoso, determinar sanciones y aplicar las medidas correctivas</p>			

<p><b>5. Planificación de acciones para la equidad institucional:</b></p> <p>a) Medidas contempladas para mejorar el ambiente laboral y la cultura organizacional desde un enfoque de equidad, durante los dos próximos años</p> <p>b) Metas incorporadas en el PAO del 2000 para corregir y compensar inequidades de género en la institución</p>	<p>Creación de la oficina de la Mujer en el Ministerio.</p> <p>Actividades y programas regulares del Depto. de Salud Ocupacional.</p> <p>Respuesta de la Directora de Planificación acerca de la aplicación del pao (se adjunta nota)</p>	<p>Ejecución del Programa</p> <p>Introducción de conceptos de género.</p> <p>Seguimiento de acciones</p>	
--	---	--	--

<p><b>6-Incorporación de la visión de género en los sistemas de información y planificación institucional</b></p> <p>a) Registro, desegregación y análisis de datos con criterios de género</p>	<p>Expedientes de funcionarias que denuncian discriminación.</p> <p>Base de datos por sexo, # de puestos, puestos de decisión y otras variables</p>		
<p>b) Presentación de datos por sexo en informes difíciles de la institución (memorias, balances, reportes, etc.)</p> <p>c) Incorporación de necesidades particulares de las mujeres y servicios diferenciados para mujeres y hombres en los Planes Anuales Operativos (PAO)</p>	<p>Diagnóstico y Plan Operativo de las necesidades de la población de la mujer en la institución</p>	<p>Redacción del informe</p>	

<p><b>7-Defensa de los derechos de las mujeres.</b></p> <p>a) ¿Existe una instancia de defensa de los derechos de las mujeres en la institución?</p>	<p>La Oficina de la Mujer</p>		
<p>b) Que tipos de caso atiende con más frecuencia</p>	<p>La Oficina de la Mujer tiene poco tiempo de creada por lo que a la fecha no se ha recibido ninguna denuncia formal por acoso sexual.</p>		
<p>c) Se aplican y con qué resultados, las siguientes leyes: - Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, -Ley contra la Violencia Doméstica, -Convenio Internacional sobre Maternidad, -Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.</p>	<p>Art. 122 del Reg. Autónomo de Organización y servicios del MOPT Servicios Médicos de Empresa, período de lactancia</p>		<p>Se consideran en los trámites de las unidades como capacitación, etc.</p>

ANEXO #1  
**Total de Funcionarios**

Mujeres

Hombres

**Total Funcionarios activos  
Hombres / Mujeres**

Hombres	3089	86%
Mujeres	495	14%
Total	3584	100%

**Nivel Ejecutivo**

Hombres	4	100%
Mujeres	0	0%
Total	4	100%

**Nivel Gerencial**

Hombres	4	80%
Mujeres	1	20%
Total	5	100%

**Nivel Profesional**

Hombres	345	78%
Mujeres	100	22%
Total	445	100%

**Nivel Técnico**

Hombres	554	93%
Mujeres	42	7%
Total	596	100%

**Nivel Administrativo**

Hombres	370	58%
Mujeres	270	42%
Total	640	100%

**Nivel Operativo**

Hombres	1.582	98%
Mujeres	26	2%
Total	1.608	100%



### Nivel de Servicios

Hombres	330	85%
Mujeres	56	15%
Total	386	100%

### Promedio Salarial

Hombres	131.600	48%
Mujeres	140.785	52%
Total	272.385	100%

**Distribución de Mujeres  
Por Provincia**

Provincia	N. Funcionarios
San José	414
Alajuela	38
Cartago	6
Heredia	7
Guanacaste	11
Puntarenas	14
Limón	5

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES  
RECURSOS HUMANOS**

**Promedio de Antigüedad  
Entre Hombres  
Y  
Mujeres**

Hombres :	17 años
Mujeres:	12.5 años

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES  
RECURSOS HUMANOS**

**Promedio de Edad  
Entre Hombres  
Y  
Mujeres**

Hombres :	48.5 años
Mujeres:	52 años

ANEXO #2

**Distribución a Nivel de Puestos en Jefaturas**

**Directores Generales**

Hombres	4	80%
Mujeres	1	20%
Total	5	100%

**Directores de Sub-Areas**

Hombres	9	90%
Mujeres	1	10%
Total	10	100%

**Subdirectores de Sub-áreas**

Hombres	3	50%
Mujeres	3	50%
Total	6	100%

**Directores de Equipo de Trabajo**

Hombres	91	86%
Mujeres	15	14%
Total	106	100%

**Jefe de Proceso**

Hombres	16	70%
Mujeres	7	30%
Total	23	100%

**Responsables o Jefes de Unidades**

Hombres	269	94%
Mujeres	16	6%
Total	285	100%

### Directores de Región

Hombres	8	90%
Mujeres	1	10%
Total	9	100%

### Jefes de Zona

Hombres	8	100%
Mujeres	0	0%
Total	8	100%

ANEXO #3

**Comparación de Contratación  
de Servicios  
en los últimos 10 años**

Hombres	601	73%
Mujeres	225	27%
Total	826	100%

**Comparación de Contratación de  
Servicios en los  
Últimos cinco años**

Hombres	328	74.5%
Mujeres	112	25.5%
Total	440	100%

**Comparación en el  
Area de Auditoría**

Hombres	11	69%
Mujeres	5	31%
Total	16	100%

**Comparación en el Area  
Financiero / Contable**

Hombres	34	48%
Mujeres	37	52%
Total	71	100%



**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES**  
**RECURSOS HUMANOS**

San José, 03 de julio del 2000

200051

Licenciada  
Ana Virginia Leal Vargas  
Oficina de la Mujer  
S. O.

Estimada señora:

Para lo que corresponda y a petición suya, le detallo los incentivos salariales y de motivación que pueden disfrutar los funcionarios (as) del Ministerio de Obra Públicas y Transportes.

**INCENTIVOS SALARIALES**

Desarraigo  
Carrera Profesional  
Dedicación Exclusiva  
Prohibición  
Consulta Externa (Médicos)  
Antigüedad  
Disponibilidad  
Ascensos

**DEL REGIMEN POLICIAL**

Riesgo Policial  
Grado Académico  
Lustro Policial  
Disponibilidad  
Antigüedad  
Calificación de Servicios

**INCENTIVOS DE MOTIVACIÓN**

Capacitación  
Eliminación de Marca  
Licencias de Estudio  
Carrera Administrativa



Espero haberle suministrado la información solicitada.

Atentamente,

Bach. Alfredo Paisano Chaves  
Colaborador

El Regio **POLITICAS EN MATERIA DE NOMBRAMIENTOS Y OPORTUNIDAD DE ASCENSOS** sobre la relación estatutaria y de servicio, el cual estipula que cuando se trate de puestos cubiertos por el Servicio Civil deben estar sometidos a disposiciones del Comon todo acto administrativo y en virtud que la Administración Pública debe apegarse al Principio de Legalidad el cual estipula que se debe actuar de acuerdo con lo normado; con respecto a los nombramientos u oportunidad de ascensos igualmente nos encontramos amparados a normativa legal que regula la materia de reclutamiento y selección de personal. Por tal motivo a continuación se hace una enumeración de artículos del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, así como del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio.

Para ello es importante en primer lugar transcribir el artículo 20 en su inciso a) y d) del Estatuto de Servicio Civil:

**"Artículo 20°.-** Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:

- a) Poseer aptitud moral y física propias para el desempeño del cargo, lo que comprobará mediante información de vida y costumbres y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Delincuentes del Archivo Nacional, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salud;
  - d) Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que contemplan esta ley y sus reglamentos.
- De igual forma el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil en su artículo 9° estipula los requisitos para ingresar al Régimen de Servicio Civil. Al respecto transcribimos en lo que nos interesa el inciso c) del mencionado artículo:
- c) Poseer aptitud física, psíquica y moral satisfactorias.** Para este efecto se realizarán las investigaciones que se estimen pertinente; para lo cual las instituciones y servidores públicos brindarán toda información que les sea requerida. Si como resultado de dichas investigaciones se comprobare que los candidatos no poseen aptitud satisfactoria, se podrá en forma temporal o indefinida, no tramitar las ofertas o la elegibilidad del candidato.

El Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Ministerio de Obras Públicas y Transportes en el Capítulo II establece sobre la relación estatutaria y de servicio, el cual estipula que cuando se trate de puestos cubiertos por el Servicio Civil deben estar sometidos a disposiciones del Estatuto y su Reglamento.

Es importante aclarar que de acuerdo con Artículo 21 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y Resolución DG-036-94, se le otorga la potestad a las Oficinas de Recursos Humanos de las distintas Instituciones Públicas a efectuar Concursos Internos, para lo cual existe un documento sobre normas y procedimientos para la realización de estos concursos diseñado por el Servicio Civil. Estos se encuentran igualmente amparados a la legislación antes mencionada, en el sentido que se debe demostrar la idoneidad referida en los artículos 20 y 9 del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, respectivamente. Estos concursos se efectúan para efectuar ascensos a clases diferentes de la inmediata superior de la misma u otra serie.

Otro movimiento de personal es el denominado "Ascenso Directo" el cual se entiende como el paso de un puesto a otro de grado inmediato superior y esto se lleva a cabo para incentivar las vías de la carrera administrativa establecida por la Dirección General de Servicio Civil.

Es oportuno también señalar que el artículo 15 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil establece que los puestos cuya naturaleza requieren destreza manual, fuerza física o el oficio de un oficio mecánico, con la Asesoría de la Dirección General de Servicio Civil, se tramitaran en los ministerios donde se produzca la vacante.

Se procedió a efectuar este marco de referencia con el propósito de dar a conocer los requisitos para ingresar al Régimen del Servicio Civil, no estipulando en la reglamentación que unas de los aspectos tengan relación con la raza, el credo y específicamente el género; todas las personas tanto del sexo masculino como del femenino tienen iguales oportunidades para ingresar a nuestra Institución o al Régimen del Servicio Civil, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para cada clase de puesto y que por medio de los diferentes mecanismos que existen se determine que ha cumplido satisfactoriamente con los aspectos físicos, psíquicos y morales.

Para concluir con la consulta efectuada por la señora Ana V. Leal Vargas, es dable señalar que el Ministerio de Obras Públicas y Transportes en los últimos tiempos ha estado contratando personal femenino en plazas que por lo general han asumido varones; tales como Operadores de Equipo Móvil y como ejemplo de esta situación en el último Concurso por Artículo 15 del R.E.S.C. llevado a cabo para obtener Registro de Elegibles para la Clase Operador Equipo Móvil 1 se presentó a llenar oferta una mujer, quien actualmente se encuentra en el Registro de Elegibles; si bien es cierto no ha sido escogida, esto no obedece a su condición de género, sino que influyen otros aspectos como que existan vacantes, la calificación que obtiene la persona, en virtud que a pesar que la nota mínima para conformar el Registro es 70, en el momento que se confecciona la Terna o Nómina si es relevante la nota, debe escogerse de mayor a menor.

Para ello es importante en primer lugar transcribir el artículo 20 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual establece lo siguiente: "Igualmente sucede en la Dirección de la Policía de Tránsito, existen aproximadamente siete mujeres fungiendo como "Inspectores de Tránsito".

Artículo 20º. Para ingreso a la carrera de Jueces Civiles se requiere:

a) Tener aptitud moral y física por plus para el desempeño de cargo, lo que se comprueba mediante la información de vida, costumbres y conductas emitida por el Registro Judicial de Delincuentes del Artículo 14º, inciso b) del Código de Procedimiento y Civil del Poder Judicial, de conformidad con el artículo 20º de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

b) Tener un promedio de calificación superior a los niveles mínimos establecidos en el concurso que corresponde para las plazas en concurso.

Con respecto a la ley de la materia, el artículo 15 del artículo 9º establece que el concurso para las plazas de Jueces Civiles se realiza en forma pública y abierta, en el cual se debe considerar el mérito de los concursantes.

c) Para el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 20º de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para este efecto se transcribe la legislación que se estima pertinente para este punto, para el cual se mencionan y providencias públicas fundadas todo el momento que los sea necesario. Si como resultado de estos procedimientos se comprueba que las condiciones de haber cumplido satisfactorio, se podrá en forma temporal o definitiva, se cuenta con los datos de la elegibilidad del candidato.

Ministerio de Obras Públicas y Transportes  
Departamento Control de Transportes

26 de junio del 2000

2000430

Licenciada  
Ana Virginia Leal Vargas  
Coordinadora Oficina de la Mujer  
Subarea de Recursos Humanos

Estimada señora:

En respuesta de su oficio sin número del 22 de junio, me permito indicarle lo siguiente:

- En esta oficina no existe ninguna restricción para autorizar a las mujeres a conducir las unidades del Ministerio.
- A la fecha existen 74 mujeres autorizadas para operar vehículos livianos del MOPT.

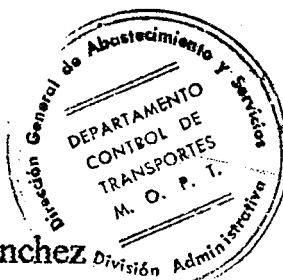
Es importante dejar claro que la persona solicitante del permiso "Autorización para operar vehículos livianos oficiales del MOPT" mientras cumpla con los requisitos: licencia vigente y autorización de su jefatura, se le extenderá el respectivo permiso en forma expedita.

De usted, atentamente;

MBA. Alberto Gonzalez Sánchez

**JEFE**

cc Archivo





**MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES**  
**AREA JURIDICA**

2002226

26 de junio del 2000

Licenciada

Ana Virginia Leal Vargas

*Encargada de la Oficina de la Mujer*

**Ministerio de Obras Públicas y Transportes**

S.

O.

Estimada señora:

En relación con su oficio del pasado 8 de junio del año en curso, mediante el cual se solicita un Informe en relación con diversos temas referentes al cumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, procedemos a dar respuesta conforme al mismo orden o secuencia de los extremos por usted planteados:

**1. Aprobación del Reglamento Interno:**

Mediante Decreto Ejecutivo No. 25075-MOPT del 26 de marzo de 1996, publicado en La Gaceta 78 del 24 de abril de ese mismo año se modificó el Decreto Ejecutivo No. 18250-MOPT del 23 de junio de 1988, este último "Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Ministerio de Obras Públicas y Transportes", incorporándole un capítulo adicional denominado "Procedimiento Especial", con el propósito de dar debido e inmediato cumplimiento a los términos de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, No. 7476 del 3 de febrero de 1995.

Tenemos, entonces, que desde la entrada en vigencia del Decreto 25075-MOPT, que se produjo con su publicación en La Gaceta del 24 de abril de 1996, así como la modificación introducida a los artículos 122 y 127 del Decreto 18250-MOPT, mediante Decreto Ejecutivo No. 26500-MOPT del 29 de agosto de 1997, publicado este último en La Gaceta 236 del 8 de diciembre de ese mismo año, quedó debidamente establecida la reglamentación interna para la óptima aplicación de la Ley No. 7476, de repetida cita y, consecuentemente, para la atención, tramitación y resolución oportuna, dentro de este Ministerio, de todas las denuncias que se produzcan en materia de hostigamiento sexual.

**2. "Divulgación dentro de la Institución":**

Es nuestra opinión que dentro de este Ministerio la tarea de la "divulgación" del referido Reglamento y sus implicaciones debería ser asumida, esencialmente, por el Departamento de Recursos Humanos y Capacitación, razón por la cual desconocemos el grado de cumplimiento

2002226

Licenciada  
Ana Virginia Leal Vargas  
26 de junio del 2000

- 2 -

que, dentro de la Institución, ha tenido dicha reglamentación y, en general, las disposiciones, principios y filosofía que inspiran a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, No. 7476.

### 3. Aplicación de la Ley:

Básicamente se puede afirmar que existe un doble cumplimiento de la ley, el que se plasma, por una parte, en la observancia por la casi totalidad de los servidores de esta Institución, de las prescripciones contenidas en el ordenamiento jurídico vigente, citado supra, no incurriendo en conductas que puedan calificarse de hostigamiento sexual y, por otra parte, para los casos excepcionales en que se ha producido algún tipo de denuncia, de inmediato se ha llevado a cabo el procedimiento especial a que se refieren las normas jurídicas reguladoras de la materia.

### 4. Comparación entre plazos normados y efectivos para investigar las denuncias, determinar sanciones y aplicar medidas correctivas:

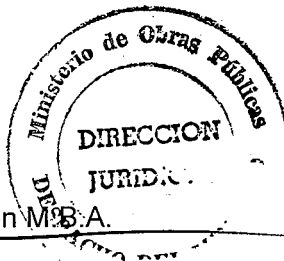
En los pocos casos en donde ha habido alguna clase de denuncia por acoso sexual, se ha cumplido con los plazos normados para la investigación de las denuncias, llevándose a cabo el procedimiento administrativo respectivo e, inclusive, cuando ha resultado procedente, se han aplicado las sanciones que dispone el ordenamiento jurídico.

Atentamente,

**DIRECCION JURIDICA**

Licda. Rosaura Montero Chacón M.B.A.

**DIRECTORA**



cc: archivo - copiador

lmo\*

Dentro de los mecanismos de prevención deberán ejecutarse acciones de divulgación y capacitación de los alcances de la ley que estará a cargo de las siguientes dependencias:

a) **Dirección General de Recursos Humanos:** quien velará por incorporar dentro de sus programas de inducción a funcionarios nuevos los aspectos concernientes al hostigamiento sexual.

b) **Dirección General de Capacitación:** la cual empleará todos los medios usuales de capacitación como charlas, métodos informativos, seminarios etc., para que todos los funcionarios estén informados de sus deberes y derechos derivados de la Ley No. 7476.

El cumplimiento de estas funciones hará incurrir a los funcionarios indicados en responsabilidad, que será considerada falta grave conforme a lo que estipula el artículo 77 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Ministerio de Obras Públicas y Transportes en relación con el artículo 38 inciso a) e) 1) del mismo.

**Artículo 120.**—Todo funcionario que se considere afectado por actos y hostigamiento sexual conforme los definen los artículos 3° y 4° de la Ley No. 7476 podrá plantear la denuncia en forma verbal o escrita ante la Dirección General de Recursos Humanos de la Institución. Si se plantea en forma verbal se procederá a levantar un acta consignando las manifestaciones de la persona denunciante.

**Artículo 121.**—La persona ofendida podrá agregar a su denuncia la solicitud para su reubicación temporal en la institución, teniendo la posibilidad de plantearla en cualquier estado de proceso, así como solicitar ayuda de profesionales médicos de la Institución, si considera que su salud mental y física ha sido afectada.

**Artículo 122.** En el acto de la denuncia, la Dirección General de Recursos Humanos le comunicará al Ministro y a la Defensoría de los Habitantes. El Ministro en un plazo improrrogable de veinticuatro horas deberá convocar el órgano director que en todos los casos será un órgano colegiado integrado por el Jefe inmediato de la persona denunciante, un funcionario de la Dirección General de Asuntos Jurídicos y un funcionario de la Dirección General de Recursos Humanos, todos en condición de profesionales con grado universitario. En caso de que por motivos de inhabilitación o recusación, uno de ellos debe retirarse, lo sustituirá el señor Ministro, designado en el mismo acto al funcionario sustituto.

**Artículo 123.**—El órgano director deberá conducir el procedimiento bajo los principios de celeridad, eficiencia y absoluta confidencialidad y pedir el apoyo de cualquier personal calificado que estime necesario para su asesoría. El plazo del procedimiento no podrá exceder de tres meses contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento. El incumplimiento a las disposiciones anteriores será considerado como falta grave y sancionado, según

## **Situación Actual del Ministerio de Obras Públicas y Transportes**

El Sector Transporte desempeña un papel fundamental en la economía del país, aunque no tan importante como medio generador de divisas, pero sí indispensable para todos los sectores de la economía nacional, en especial, con los de producción, que determinan su magnitud, naturaleza y modalidades. A su vez, la capacidad y las exigencias del sistema del transporte establecen un factor muy importante que contribuyen a limitar y determinar las posibilidades y el ritmo de desarrollo de la economía en su conjunto, así como el de los diferentes sectores económicos y regiones geográficas.

En los últimos años la infraestructura de transportes llegó a la situación más crítica, producto de la poca importancia hacia el sector dentro de las prioridades de los anteriores gobiernos, lo que se ha reflejado en la disminución del presupuesto asignado en comparación con el presupuesto nacional. Así, en 1985 la relación fue de 15% y en 1997 se aproximó al 5%.

Las consecuencias de la insuficiencia de recursos se ha manifestado en el deterioro de la red vial nacional, la cual está constituida por 7 405 kilómetros y que hasta 1998 ha sido responsabilidad directa del MOPT. De igual forma la red cantonal, con una extensión de 28 192 kilómetros, ha sentido la disminución en sus aportes por parte de las Municipalidades, hasta el punto que solamente el 20% de las carreteras nacionales y 40% de la cantonal se encuentran en buen estado (según inventario de la Agencia de Cooperación Externa Alemana GTZ).

Por otro lado, el transporte aéreo y portuario enfrenta una situación de infraestructura inadecuada con respecto al crecimiento del comercio internacional y el turismo. El Aeropuerto Internacional Juan Santamaría atiende más tráfico que cualquier país de Centro América y México, registrando 59851 actividades entre aterrizajes y despegues en el año 1997, cifra que va en aumento y según informes de la Oficina de Estadísticas y Censos, el Transporte Marítimo moviliza alrededor del 90% de las importaciones y exportaciones.

Lo anterior, aunado a una estructura organizativa no acorde con la misión de la Institución, pérdida de confianza, imagen pública deteriorada, recurso

humano insuficiente o no ubicado adecuadamente en relación con sus capacidades, han obligado a que se ejecuten las recomendaciones de la reforma institucional propuesta para el corto plazo elaborada por la consultora Louis Berger Internacional, Inc.

Cabe mencionar que, en la búsqueda de un mecanismo de autofinanciamiento de la red vial nacional, mediante Ley 7798 de 29 de mayo de 1998, se creó, el Consejo Nacional de Vialidad (CONAVI) como un órgano de desconcentración, adscrito al MOPT, que tendrá la responsabilidad de conservar la red vial nacional prioritariamente.

Con el surgimiento de este ente, la misión del Ministerio cambia de ejecutor al rector del Sector Transporte y se redefine así:

“Ejercer la rectoría del Sector Transportes, a través de la planificación, coordinación y supervisión, así como regular lo relativo a otros servicios asociados al Sector, y fungiendo como actor clave para fomentar el desarrollo económico y social del país, en armonía con la calidad ambiental”.

Dentro de los principales objetivos institucionales para la nueva misión se establecen los siguientes:

1. Ejercer la rectoría del Sector Transporte mediante la dirección, conducción y fiscalización de acciones.
2. Dictar las políticas y lineamientos para que el Sector Transporte de un adecuado servicio al usuario acorde con las disponibilidades de recursos y los requerimientos del país.
3. Lograr que los Sistemas y Servicios de Transporte sean eficientes y seguros, en términos económicos, ambientales y sociales.
4. Garantizar que las obras públicas respondan a las prioridades establecidas en los programas y planes del Sector Transportes.
5. Modernizar las Instituciones del Sector y su marco legal.

Los objetivos anteriormente señalados se enmarcan en las siguientes Políticas:

1. Lograr mayor eficiencia de la infraestructura y de los servicios y sistemas de transportes.
2. Procurar nuevas formas de financiamiento de obras de infraestructura y servicios de transportes.
3. Fortalecer la participación del sector privado en la infraestructura y servicios de transportes.
4. Implantar nuevas opciones para un eficiente aprovechamiento de la energía y otros recursos.
5. Orientar los servicios de transportes al apoyo del sector exportador y a la industria turística del país.
6. Orientar las inversiones en obras de infraestructura para el fomento de la producción, sobre todo habilitar zonas rurales de alto potencial agrícola y con un alto grado de desarrollo social.

Para el cumplimiento de los objetivos institucionales se definen las siguientes acciones estratégicas:

1. Conservación y mejoramiento de la Red Vial Cantonal, mediante coordinación con las municipalidades.
2. Modernización de la organización y operación del sistema de Transporte Público, prioritariamente en el área de Metropolitana.

3. Señalamiento vertical y horizontal en las principales rutas de la Red Vial Cantonal. *N.O*

4. Implementación de un programa de control de emisiones, para disminuir la contaminación por gases tóxicos. *Manuel*

5. Elaboración del Plan Regulador de Transporte del Área Urbana de San José. *Manuel*

6. Reparación y mejoramiento rompeolas de Caldera. *N.O*

Para cumplir con los objetivos de la nueva estructura organizativa implantada en el Ministerio se definieron los Objetivos para el año 2000:

1. Realizar las modificaciones institucionales que permitan modernizar los servicios del transporte, para que sirvan de estímulo y desarrollo del país.
2. Formular las políticas de conservación, mejoramiento y construcción para la infraestructura y servicios de transporte.
3. Lograr que el transporte colectivo del área Metropolitana sea manejado bajo nuevos principios, sistemas modernos y de mejor calidad.
4. Aprovechar al máximo los recursos disponibles a fin de realizar la inversión en aquellos proyectos de la Red Cantonal que ofrezcan posibilidades de mayor desarrollo económico y social.
5. Lograr una mayor eficiencia en la prestación de servicios al usuario, mediante la agilización y des concentración de trámites.
6. Integrar y optimizar los mecanismos de seguimiento y control necesarios que permitan verificar el cumplimiento de los planes del sector.

<b>Código de Actividad</b>	<b>Actividad</b>	<b>Meta Anual</b>	<b>Costo Aproxim.</b>
<b>04</b>	<b>Asesoría Jurídica</b>		<b>1707799321</b>
04.1	Asesorías legales a las distintas dependencias del Ministerio	1200 asesorías	17077932
04.2	Pronunciamentos en materia jurídica a solicitud de los funcionarios y usuarios	1000 pronunciamentos	35863657
04.3	Contratos administrativos elaborados por la Asesoría Legal	400 contratos	88805247
04.4	Elaboración de procedimientos legales de adquisición de bienes.	360 procedimientos	29032485
<b>05</b>	<b>Servicios Adm. Financieros</b>		<b>2709117368</b>
05.1	Apoyo Administrativo	No aplica	460549954
	<i>Sistemas Administrativos</i>		<i>214020272</i>
05.2	Actualización de manuales organizativos y de procedimientos	52 estudios	81273521
05.3	Análisis organizacional y formalización	32 estudios	54182347
05.4	Elaboración del plan y programa de capacitación	1 plan	16254704
05.5	Desarrollo del plan de capacitación y formación recurso humano.	240 cursos	62309700
x	<i>Recursos Humanos</i>		<i>232984094</i>
x 05.6	Captación y pago del recurso humano.	12000 document.	108364695
x 05.7	Estudio de puestos y actualización de manuales de cargo.	600 documentos	27091174
x 05.8	Atención conflictos tipo laboral.	560 documentos	43345878
x 05.9	Atención a la salud integral del recurso humano.	12000 documentos	54182347
	<i>Oficialía Presupuestal y Financiero Contable</i>		<i>512023181</i>
05.10	Supervisión y control contable	647632 docum	135455868
05.11	Elaboración de análisis financiero	13 documentos	10836469
05.12	Administración y gestión de pago	34262 docum	230274976
05.13	Formulación y evaluación presupuestaria a nivel del Sector.	307 documentos	135455868
	<i>Abastecimiento y Servicio</i>		<i>1289539867</i>
05.14	Supervisión de bodegas y patrimonio de activos.	54 informes de supervisión	27091174
05.15	Adquisición, registros, custodias y distribución de bienes y servicios.	1 575 solicitudes	287166441
05.16	Ejecución de servicios generales.	28 puest. Vigilanc	596005821
05.17	Control adm. De vehículos oficial	810 vehíc. Inspecc	379276431

Artículo 43.—Los funcionarios regulares del Ministerio tendrán la posibilidad de que se les brinde la capacitación y adiestramiento complementarios que requieran, mediante cursos, seminarios, becas y otros que promueva la unidad respectiva.

Esta deberá hacer del conocimiento de todos los funcionarios, en su oportunidad, las posibilidades mencionadas.

Artículo 44.—Se establece como derecho de los trabajadores la Carrera Administrativa, debiendo preferirse en igualdad de condiciones y requisitos en cada plaza vacante, a los servidores regulares que por su capacidad y responsabilidad, resulten idóneos para el cargo, a juicio de la Dirección General de Servicio Civil. Asimismo, el Ministerio agotará las posibilidades de ascenso para llenar las plazas vacantes, conforme con la resolución número DG-109-86 de la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 45.—El Ministerio deberá acondicionar un local, adecuado para que los servidores puedan tomar los alimentos y bebidas durante el tiempo de descanso según lo dispuesto por el artículo 97 del Decreto Ejecutivo número 1 del 2 de enero de 1968 (Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Artículo 46.—Las servidoras en época de lactancia podrán disponer de media hora al inicio de la jornada y media hora a su finalización, con el objeto de amamantar a su hijo. Para el otorgamiento de esta licencia, será necesaria la recomendación médica oficial.

#### CAPÍTULO VIII

##### De las categorías y salarios de los servidores viáticos, viáticos corridos y pasajes:

Artículo 47.—Los salarios de los servidores pagados por partidas especiales, se regularán en un todo de acuerdo con la Ley de Salarios de la Administración Pública y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 48 del Estatuto de Servicio Civil. Los salarios de los funcionarios que no pertenezcan a este régimen, se regularán con las disposiciones que, sobre salario mínimo dicte el Poder Ejecutivo.

Artículo 48.—El lugar, día y hora de pago, se regirá por las disposiciones que sobre el particular señale el Ministerio de Hacienda.

##### Del régimen de viático corrido, gastos de viaje y pasajes:

Artículo 49.—A efecto de regular lo referente al pago de viáticos, gastos de viaje y pasajes, se estará a lo dispuesto por el Reglamento para el Pago de Viáticos y Viáticos Corridos a los Servidores del Ministerio de Obras Públicas y Transportes N° 5697-T de fecha 26 de enero de 1976 y demás disposiciones que para tal efecto llegaren a dictarse.

#### CAPÍTULO IX

##### De la clasificación y valoración de puestos de los servidores

Artículo 50.—Lo que concierne a la clasificación y valoración de puestos se regulará para todos los servidores del Ministerio por las prescripciones del capítulo XI del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

20002567

ORIGINAL FIRMADO  
Marlene Fallas Hidalgo

02 JUN 2000

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES  
DESPACHO SR. MINISTRO

TRASLADO DE CORRESPONDENCIA

Fecha: 01 de junio 2000

PARA: ~~Licda. Ana Virginia Lea~~  
~~ORIGINA DE LA MUJER~~

DE: ~~Aurelia Campos B.~~  
~~Secretaria Ministro~~



Con instrucciones del señor Ministro le remito documento para su conocimiento y trámite respectivo.

ENVIADO POR: ~~Gloria Valentin Rodriguez~~  
~~Ministra de la Condición de la Mujer~~  
~~Presidenta Ejecutiva INAMU~~

ASUNTO:

~~Invitación a la reunión que se realizará el próximo lunes 5 de junio, en la Sala de Sesiones del INAMU.~~

Comentario Sr. Ministro: Atender.



*J. Rosa Virginia Real  
a F. 14*

San José, 29 de mayo del 2000.  
MCM-PE-419-00

Señor  
Rodolfo Méndez Mata  
Ministro  
Ministerio de Obras Públicas y Transportes

Estimado Señor:

El 18 de mayo del 2000, el Presidente de la República, Don Miguel Angel Rodríguez, le remitió una nota a los jefes de las instituciones de Gobierno, en la cual les solicita un informe sobre los avances alcanzados por sus respectivas instituciones en el mejoramiento de la calidad de la atención a las mujeres.

De acuerdo con esta nota, el informe deberá contemplar las acciones ejecutadas en ese sentido, durante el período comprendido entre julio de 1999 y julio del 2000, así como las acciones concretas a las que se compromete su institución, para el año siguiente.

En dicha nota, se insta a las instituciones a coordinar la elaboración de los informes con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), institución responsable, por Ley de la República de coordinar y vigilar que las entidades públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, así como las acciones sectoriales e institucionales para la igualdad y equidad de género.

Con el propósito de orientar y ampliar las indicaciones para la preparación de estos reportes, se invita a la institución que usted dirige, a participar en una reunión que se realizará el próximo lunes 5 de junio, a las 2:00 p.m. en la Sala de Sesiones del INAMU.

Con las muestras de consideración y estima.

Cordialmente,

*Gloria Valerín*  
Gloria Valerín Rodríguez  
Ministra de la Condición de la Mujer  
Presidenta Ejecutiva INAMU



*Spoo u (devolviéndole  
150 mts. [ ]  
Inst. Est. Inter. Der H*

Cc: Sr. Miguel Angel Rodríguez  
Presidente de la República





**OFICINA DE LA MUJER  
MINISTERIO OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES**

17 de Enero de 2000.

Licenciado  
Luis Rojas Vallecillo  
Director  
Recursos Humanos.

Estimado Señor:

En atención a su solicitud verbal, me permito adjuntarle propuesta "Creación de la Oficina Institucional de la Mujer", con el propósito de que realice trámite ante la subárea de Planeamiento Administrativo para su respectivo estudio y consolidación.

Agradeciendo su atención a la presente y en espera de una pronta respuesta,

Atentamente,

*Ana Virginia Leal Vargas*

**Licda. Ana Virginia Leal Vargas  
Relacionista Pública**

EAML

Cf/ Ing. Rodolfo Méndez Mata, Ministro  
Lic. Gerardo Elías Pérez, Oficial Mayor  
MSc. Orlando Cervantes Benavides, Director, Area Administrativa  
Licda. Gloria Valerin, Instituto de la Mujer  
Archivo ✓

# MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

## PROPUESTA

### CREACION DE LA OFICINA MINISTERIAL DE LA MUJER



**Licda. Ana Virginia Leal**

**ENERO 2000**



OFICINA DE LA MUJER  
MINISTERIO OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

### Propuesta

#### Creación de la Oficina Ministerial de la Mujer.

La ley establece la creación de la Oficina General, para la atención de las funcionarias que se encuentren en situación de vulnerabilidad y discriminación de la oficina.

#### Introducción:

Con apego a la Ley 7801, creación del Instituto Nacional de la Mujer, se impulsa a nivel nacional, tanto en el ámbito privado como público el establecimiento de oficinas que atiendan los asuntos de equidad de género.

Dada esta coyuntura, la Presidencia de la República hace instancia en ese sentido al Ministro del Ramo, el cual traslada la solicitud al Lic. Gerardo Elías Pérez, Oficial Mayor, quien a su vez nombra a la suscrita para atender dicha oficina.

Se le adjunta antecedentes del proceso de consolidación que establece la citada Ley, el rango y funciones de los despachos de la mujer.

#### Objetivo Principal:

Garantizar a lo interno de la Institución, la participación y promoción de la mujer en el proceso de igualdad de género y el bienestar de las mismas.

#### Objetivo Específico:

- 1- Promover ante las estructuras administrativas (comisiones de selección, becas, Salud Ocupacional, Relaciones Laborales y otros), espacios de oportunidad de la mujer.
- 2- Atender solicitudes interpuestas por las funcionarias ante situaciones que les afectan y evidencian maltrato, discriminación y/o acoso.
- 3- Coordinar con los departamentos las acciones de ejecución ante las denuncias y solicitudes planteadas (Legal, Contraloría de Servicios, Relaciones Laborales, Salud Ocupacional, Consultorio Médico, etc.)

#### Base Legal:

Ley N° 7801 Creación del Instituto de la Mujer, artículo 4° inciso e.

#### Cobertura:

Atenderá y velará por todas las funcionarias que componen un 15% de la población del MOPT, o sea, 400 mujeres.



**OFICINA DE LA MUJER  
MINISTERIO OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES**

**Ubicación en la Organización:** La ley establece depender de la Gerencia General, dada la eficacia de los mecanismos para hacer efectiva la consolidación y funcionamiento de la oficina.

**Recursos:**

Al conferirle la Ley independencia funcional y competencia claramente definida, requiere contar con recursos económicos para pago de viáticos, cursos y publicaciones (boletines, afiches, etc.). Es necesario contar con una oficina equipada, (computadora, escritorio, sillas) y que reúna las condiciones de trabajo adecuadas. Se requerirá de por lo menos una secretaria y que se garantice el apoyo profesional de departamentos existentes, que de una u otra forma tendrán vínculos con la oficina.

**Ubicación Física:**

Debe de estar en un espacio o lugar visible a la población ministerial. Además, debe ser un lugar seguro dada la discrecionalidad de los asuntos por atender.

**Proyección:**

El rol básico de la Oficina de la Mujer, es velar porque en la Institución se garantice la participación de la mujer en los programas de selección, capacitación y salud, así como promover mecanismos de oportunidades dentro de la estructura administrativa. También incluye un proceso de consejería y divulgación.

**Proyectos:**

El programa de actividades a desarrollar en la institución contiene:

- a) **Divulgación:** Actividad permanente, requiere del apoyo del superior y coordinación con el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU).
- b) **Capacitación:** Es una actividad coordinada con la subárea de capacitación y la Comisión de becas, que además de garantizar la participación de la mujer en cursos y becas, propone también desarrollar mediante consultorías o con profesionales del INAMU, charlas y seminarios de formación y género.



OFICINA DE LA MUJER  
MINISTERIO OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

PLAN DE ACCION PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE MUJERES Y

c) **Salud:** Actividad coordinada con el Consultorio Médico, el Centro de Gestión de Salud Ocupacional, la Caja Costarricense del Seguro Social y Ebais, a fin de promover el bienestar físico, emocional y social de la mujer. Involucra apoyo a las funcionarias por enfermedad (leve o grave) buscando ayuda en los centros hospitalarios para los respectivos exámenes que requieran con prontitud.

A su vez, todo lo relacionado con el mejoramiento de las condiciones laborales.

d) **Atención de Casos:** Actividad discrecional, en casos de quejas o injusticias, atropellos u otras acciones humillantes y marginatorias hacia la mujer.

Además del apoyo moral y profesional, puede revestir aspectos jurídicos, psicológicas y sociológicos, es por ello una actividad que en el proceso requerirá de una fase de coordinación con las dependencias de la Institución especializadas en esos campos de saber.

e) **Coordinación Interinstitucional:** Actividad encaminada a fortalecer vínculos con instituciones que brindan servicios sociales para la atención de la problemática relacionada con la mujer, (violencia doméstica, hostigamiento, alcoholismo, etc.).

## **PLAN DE ACCION PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

### **Un compromiso:**

Cada Ministerio e instituciones autónomas diseñarán un plan de acción para la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

Este deberá contener políticas, acciones y plazos que implementen a partir de esta fecha y hasta la presente Administración, con el fin de lograr mayor igualdad para las mujeres.

Las medidas establecidas serán incorporadas al Sistema Nacional de Evaluación (SINE), mecanismos que daría estricto seguimiento a su implementación, y deberán incluirse como "compromisos de Resultados" en los convenios que suscriben las instituciones con la Presidencia.

El costo de implementación de las políticas deberá incluirse en el presupuesto central de cada institución.

El 30 de julio de los años 2000 y 2001 y el 30 de marzo del 2002, las instituciones rendirán al Consejo de Gobierno un Informe sobre el cumplimiento de dichos planes.

La Ministra de la Condición de la Mujer y el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) le confiere su ley de creación "coordinar y vigilar que las Instituciones Públicas establezcan y ejecuten políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como acciones sectoriales e institucionales de política nacional para la igualdad y equidad de género".

Se establecerán convenios entre distintas instituciones y el Instituto Nacional de las Mujeres, y entre éste y el Sine.

La contribución del INAMU en ningún sentido sustituye el trabajo y compromiso de instituciones de su responsabilidad.

## CREACION DE LA OFICINA DE LA MUJER

### Antecedentes:

Es creada por fuertes cambios sociales que obligan al replanteo profundo e integral de su basamento.

En la Ley 7801, que crea INAMU, Costa Rica ha puesto su mirada a la equidad, la paz y acciones que promuevan dentro de estas otros instrumentos creados son los que más favorecen a llevar a cabo el Plan de Acción y la ayuda a la población femenina.

Se ha de trabajar por la presencia en puestos de decisión política, porque se reformen distintas leyes como las de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer y la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar; porque se operen también programas a favor de la elevación de la calidad de vida de mujeres disponiendo de leyes de Atención a Mujeres en Condición de Pobreza; de creación del Código de la Niñez y Adolescencia y Protección a la Madre Adolescente.

La sociedad cambiante impone replanteamientos de bases y estructuras sociales, políticas, culturales, económicas y jurídicas que no han sido positivos y posibilitadores de igualdad.

Por ser jefes de hogar, son activas y llevan cargas familiares y, con una serie de acontecimientos, es que en 1972 se declara 1975 Año Internacional de la Mujer y con este el Decenio de la Mujer.

Dentro de este año surgen actividades que promueven la participación de ellas y un compromiso que se plasma en aprobación de documentos e instrumentos importantes como:

- a) Plan de Acción Mundial para la consecución de objetivos del Día Internacional de la Mujer
- b) Declaración de México sobre igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz (1975)
- c) Los Planes de Acciones Regionales
  - 1) Programa de Acción para la Segunda Mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (Copenhague, 1980)

e) La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979)

f) Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la Mujer (1985)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, es un instrumento que entró en vigencia el 02 de setiembre de 1981, donde reconoce además de otras necesidades, formas jurídicas y acciones positivas para lograr los objetivos mencionados. Como ejemplo leemos los siguientes párrafos:

57: " Deben establecerse, allí donde no existan, mecanismos gubernamentales apropiados para supervisar y mejorar la situación de la mujer. Para que resulten eficaces, los mecanismos deben establecerse en un nivel elevado del Gobierno y deben ser dotados de recursos, mandato y facultades necesarias para que puedan prestar asesoramiento sobre la repercusión que tendrán para la mujer todas las políticas gubernamentales.

5: "Consolidar las Oficinas Nacionales de la Mujer en cada país elevándolas a un nivel de decisión gubernamental para que apoyen la superación de las mujeres" }

La Institución (Centro Mujer y Familia), estaría encargada de proponer la emisión de directrices al Consejo de Gobierno; realizaría investigación social sobre sus problemas y soluciones, brindaría asesoría técnica para la ejecución de programas de desarrollo desde una perspectiva de género. Se encargaría de proponer la capacitación y organización de grupos de mujeres para la promoción social y desarrollaría en el campo jurídico, una labor promotora de legislación y controladora de cumplimiento de normas a favor de los derechos de la mujer.

Acatando los cuatro Artículos de la Ley N° 7801 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, resumimos:

Artículo 1: Se transforma el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia en el Instituto Nacional de la Mujer.

**Artículo 2:** El Instituto tendrá su domicilio en la ciudad de San José, pero podrá crear centros en todo el territorio nacional.

**Artículo 3: Fines:**

- a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con instituciones públicas
- b) Proteger los derechos de la mujer consagrados en Convenciones, declaraciones y tratados internacionales.
- c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano.
- d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres en pleno goce de sus derechos humanos.

**Artículo 4: Atribuciones:**

- a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución y seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción, igualdad y oportunidades
- b) Coordinar el conjunto de políticas nacionales de desarrollo.
- c) Elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos del mismo Instituto
- d) Coordinar acciones e instancias existentes
- e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales, garantizar y coordinar su funcionamiento
- f) Elaborar, coordinar y ejecutar acciones que impulsen el desarrollo de la familia como espacio de socialización.
- g) Brindar asesoramiento y orientación jurídica.
- h) Vigilar que disposiciones administrativas no sean discriminatorias.
- i) Emitir criterio acerca de los proyectos de ley que se relacionan con el I.N.A.M.
- j) Promover y facilitar la creación y funcionamiento de un fondo para fomentar actitudes productivas.
- k) Coadyuvar en procesos judiciales.
- l) Promover y realizar investigaciones.

m) Mantener relaciones de intercambio y cooperación con organismos internacionales.

n) Promover la actividad asociativa de las mujeres.

Los planes de acción, como anoté anteriormente, serán elaborados en el marco de Plan Nacional de Desarrollo Vigente, de acuerdos Internacionales por el Estado Costarricense en la materia y de la plataforma de acción de Beijing adoptada por Costa Rica.

#### OBJETIVO GENERAL:

I- Un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la protección de la mujer en la sociedad.

Acelera las estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación y la igualdad en el proceso de adaptación de decisiones en las esferas económicas, sociales, culturales y políticas; estableciendo el principio de que hombres y mujeres deben compartir el poder y responsabilidades del hogar, en el lugar de trabajo, y más ampliamente, en la comunidad nacional e internacional.

Esta igualdad, es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, fuera de que es un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz.

II- Los derechos humanos de las mujeres y los niños son una parte inalienable, integral e invisible de los derechos humanos universales.

III- Las mujeres, comparten problemas comunes que sólo pueden resolverse trabajando de consumo y en asociación con los hombres para alcanzar el objetivo común de la igualdad de todo género en todo el mundo; además se respeta y valora la plena diversidad de las situaciones y condiciones, y se

conoce que algunas mujeres enfrentan barreras especiales que obstaculizan su participación.

IV- Petición de adopción de medidas inmediatas y concertadas por todos para crear un mundo pacífico, justo, humano y equitativo basado en los derechos humanos y las libertades fundamentales, aún con inclusión del principio de la igualdad para todas las personas, sin importar la edad y situación social; con ese fin reconoce que se necesita un crecimiento económico amplio para sustentar al desarrollo social, y la justicia social.

V- Para que tenga éxito se necesitará el empeño decidido de los gobiernos, organizaciones internacionales e instituciones a todos los niveles, necesitando movilizar recursos suficientes en el ámbito nacional e internacional, recursos nuevos y adicionales para los países en desarrollo. Con mecanismos de financiación existentes, incluyendo fuentes multilaterales, bilaterales y privadas para el adelanto de la mujer; recursos financieros para fortalecer la capacidad de instituciones nacionales, subregionales, regionales e internacionales; una dedicación a la igualdad de los derechos, de responsabilidades y oportunidades y la participación en pie de igualdad de mujeres y hombres en todos los órganos y procesos de adopción de políticas nacionales, regionales e internacionales y el establecimiento o fortalecimiento de mecanismos a todos los niveles para el proceso de rendición de cuentas a las mujeres del mundo.

#### ESFERAS DE ESPECIAL PREOCUPACION

Todo enfoca a una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben verse aisladamente.

Para lograr este fin, se exhorta a gobiernos, comunidades internacionales y sociedad civil, también a organizaciones no gubernamentales y sector privado, a que adopten medidas decisivas especialmente:

- a- Persistente y creciente carga de pobreza que afecta a la mujer.
- b- Disparidad e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación salud y capacitación.
- c- Disparidad e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de salud y servicios conexos.
- d- Violencia contra la mujer.
- e- Desigualdad en estructuras políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos.
- f- Consecuencias de conflictos armados y otro tipo de mujeres, incluyendo las que sobreviven bajo ocupación extranjera.
- g- Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.
- h- Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer.
- i- Falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer.
- j- Estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión.
- k- Desigualdad basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y protección del medio ambiente.
- l- Persistencia de discriminación contra la niña y violación de sus derechos.

Para todos estos problemas se pueden determinar objetivos estratégicos cada uno por separado.

A- La mujer y la pobreza:

- 1- Revisar, adoptar políticas macroeconómicas y estratégicas de desarrollo que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y apoyar sus esfuerzos por superar la pobreza.
- 2- Revisar las leyes y las prácticas administrativas para asegurar a la mujer igualdad de derechos y de acceso a los recursos económicos.

- 3- Dar a la mujer acceso a mecanismos e instituciones de ahorro y crédito.
- 4- Formular metodologías basadas en el género y realizar investigaciones para abordar el problema de la terminación de la pobreza.

**B- Educación y capacitación de la mujer:**

- 1- Asegurar la igualdad de acceso a la educación.
- 2- Eliminar el analfabetismo entre las mujeres.
- 3- Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, ciencia y tecnología y la educación permanente.
- 4- Establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatoria.
- 5- Asignar recursos suficientes para las reformas de la educación y vigilar la aplicación de esas reformas.
- 6- Promover la educación y la capacitación permanentes de las niñas y las mujeres.

**C- La mujer y la salud:**

- 1- Fomentar el acceso de la mujer durante toda su vida a servicios de atención de la salud y a información y servicios conexos adecuados, de bajo costo y de buena calidad.
- 2- Fortalecer los programas de prevención que promueven la salud de la mujer.
- 3- Tomar iniciativas en que se tenga en cuenta el género para hacer frente a las enfermedades de transmisión sexual, el V.I.H. / SIDA, y otros puntos de salud sexual y reproductiva.
- 4- Promover la investigación y difundir información sobre la salud de la mujer.
- 5- Aumentar los recursos y supervisar el seguimiento de la salud de las mujeres.

**D- La violencia contra la mujer:**

- 1- Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.
- 2- Estudiar las causas y las consecuencias de la violencia contra la mujer y la eficacia de las medidas de precaución.

- 3- Eliminar la trata de mujeres y a prestar asistencia a las víctimas de la violencia derivada de la prostitución y la trata de mujeres.

**E- La mujer y los conflictos armados:**

- 1- Incrementar la participación de la mujer en la solución de los conflictos a niveles de adopción de decisiones y proteger a las mujeres que viven en situaciones de conflictos armados o de otra índole o bajo ocupación extranjera.
- 2- Reducir los gastos militares excesivos y limitar la disponibilidad de armamento.
- 3- Promover formas no violentas de solución de conflictos y reducir la incidencia de las violaciones de los derechos humanos en las situaciones de conflicto.
- 4- Promover la contribución de la mujer, al logro de una cultura de paz.
- 5- Proporcionar la contribución, asistencia y capacitación a las mujeres refugiadas, a otras mujeres desplazadas que necesitan protección internacional y a las desplazadas internamente.
- 6- Proporcionar asistencia a las mujeres de las colonias.

**F- La mujer y la economía:**

- 1- Promover la independencia y derechos económicos de mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiados y al control de recursos económicos.
- 2- Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a recursos, empleo, mercados y comercio.
- 3- Proporcionar recursos comerciales, capacitación y acceso a mercados, información y tecnología, particularmente a mujeres de bajos ingresos.
- 4- Reforzar la capacidad económica y redes comerciales de la mujer.
- 5- Eliminar la segregación en el trabajo, y todas las formas de discriminación en el empleo.
- 6- Fomentar la organización de responsabilidades de mujeres y hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

**G- La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones:**

- 1- Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en estructuras de poder y en adopción de decisiones.
- 2- Aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en niveles directivos.

**H- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer:**

- 1- Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales.
- 2- Integrar perspectivas de género en legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales.
- 3- Preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y evaluación desglosados por sexo.

**I- Los derechos humanos de la mujer:**

- 1- Promover y proteger los derechos humanos de la mujer, mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- 2- Garantizar la igualdad y la no-discriminación ante la ley y la práctica.
- 3- Fomentar la adquisición de conocimientos jurídicos elementales.

**J- La mujer y los medios de difusión:**

- 1- Aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación.
- 2- Fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión.

**K- La mujer y el medio ambiente:**

- 1- Lograr la participación activa de la mujer en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles.

- 2- Integrar las preocupaciones y perspectivas de género en políticas y programas a favor de desarrollo sostenible.
- 3- Fortalecer o establecer mecanismos a nivel regional, nacional e internacional para evaluar los efectos de políticas de desarrollo y medio ambiente en la mujer.

L- La niña:

- 1- Eliminación de todas las formas de discriminación contra la niña.
- 2- Eliminar las actitudes y prácticas culturales que perjudican a la niña.
- 3- Promover y proteger los derechos de la niña e intensificar la conciencia de sus necesidades y su potencial.
- 4- Eliminar la discriminación contra las niñas en la educación y formación profesional.
- 5- Eliminar la discriminación contra las niñas en el ámbito de la salud y nutrición.
- 6- Eliminar la explotación económica del trabajo infantil y proteger a las niñas que trabajan.
- 7- Erradicar la violencia contra las niñas.
- 8- Fomentar la conciencia de niñas y su participación en la vida social, económica y política.
- 9- Fortalecer la función de la familia en cuanto a mejorar la condición de las niñas.



MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

San José, 20 de marzo, 2000

MOPT-RECURSOS HUMANOS

*M<sup>o</sup> Elias*

MAR 20 '00 PM 2:02

PA/2000/088

Licenciado  
Luis A. Rojas Vallecillo  
Director Recursos Humanos

Estimado señor:

En respuesta a su oficio 062 de 24 de enero del presente, me permito remitirle el informe "Oficina de Equidad de Género del Ministerio de Obras Públicas y Transportes", elaborado por la Br. Jeannette Rojas M., en el cual se detalla la conformación de dicha dependencia.

Atentamente,

PLANEAMIENTO ADMINISTRATIVO

*M. Navarrete*  
MBA. Mavella Navarro Picado  
DIRECTORA



Cc: Lic. Luis Gerardo Elías P. Oficial Mayor  
MSC. Orlando Cervantes Benavides, Director Administrativo  
Licda. Ana Virginia Leal V., Encargada Oficina de la Mujer Recursos Humanos  
MBA. Liliana Segura Mora, Jefe Evaluación y Control

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES  
PLANEAMIENTO ADMINISTRATIVO**

**OFICINA DE EQUIDAD DE GENERO DEL  
MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES**

**ANALISTA:**

**BR. JEANNETTE ROJAS MADRIGAL**

**MARZO, 2000**

## INTRODUCCION

Costa Rica vive un complejo proceso de transformaciones en busca de la estabilidad macroeconómica y la inserción en los mercados internacionales, en un marco de preocupación por salvaguardar e impulsar avances significativos en cuanto a la equidad e integración social que han dado fundamento a los rasgos que caracterizan sus índices de desarrollo humano y su institucionalidad democrática. Ciertamente, el contexto de globalización y apertura de mercados presenta desafíos que aún el país no consigue transformar en oportunidades para superar la incidencia de la pobreza y la exclusión social en la situación vital de las mujeres, ni para disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en acceso a los beneficios de desarrollo.

Por tal razón, después de muchos años de lucha, las mujeres y la sociedad empiezan a reconocer su papel en el desarrollo histórico y económico del país.

El Estado Costarricense convencido de que la equidad entre los géneros y la participación de las mujeres es vital para alcanzar el desarrollo pleno de todas las esferas del quehacer nacional ha ratificado acuerdos y compromisos a nivel mundial que garantizan a las mujeres y hombres la igualdad de goce de todos los derechos sociales, económicos, civiles, políticos y culturales.

Por esta razón los gobiernos se plantean como prioridad la inclusión del "enfoque de género"

Para llevar a cabo estos compromisos internacionales, nacionales y ministeriales es que nuestra Institución adopta las medidas adecuadas para modificar o cambiar reglamentos, usos y prácticas que contribuyan a mantener la igualdad y la no discriminación entre las personas.

A partir de esta fecha, el Ministerio de Obras Públicas y Transportes inicia un proceso de trabajo que se caracteriza por forjar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, sin hacer distinción por credo, etnia, edad, condición física o ubicación geográfica entre otros.

## II- METODOLOGIA:

Para realizar este estudio se procedió de la siguiente manera:

### A) Revisión documental de:

- Ley No. 7801, Sobre la Creación del Instituto Nacional de la Mujer, INAMU.
- Directrices para la organización y funcionamiento de una unidad de la mujer o de equidad de género.
- Folleto "Creando una cultura con perspectiva de género" del Ministerio de Cultura Juventud y Deportes.
- Convenio de la Cooperación Interinstitucional. Ministerio de Educación Pública.
- Balance del Estado de Costa Rica, Logros y Desafíos. Instituto Nacional de la Mujer.
- Antecedentes relacionados con este tema en nuestro país.

### B) Entrevistas no estructuradas:

- Licenciada, Marielos Cubillo, Instituto Nacional de la Mujer
- Doctora, Virginia Rosabal Camarillo, Oficina de la Mujer, Caja Costarricense del Seguro Social.
- Señora, Lilliam España, Oficina de la Mujer del Instituto Nacional de Aprendizaje.
- Señora, Sherla Rosales, Oficina del Género, Ministerio Cultura, Juventud y Deportes.
- Licenciada, Ana Virginia Leal, designada como Encargada de la Oficina de la Mujer, MOPT.
- Licenciado, Luis Alberto Rojas, Director de Recursos Humanos del MOPT.

### III. OFICINA DE EQUIDAD DE GENERO DEL MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

#### A. Marco Legal:

La creación de la Oficina de Equidad de Género en el Ministerio se sustenta en los convenios que el Estado ha suscrito con organismos internacionales y más aún en la Ley 7801 del 18 de mayo de 1998, (Anexo No. 1) en la cual se crea "El Instituto Nacional de la Mujer INAMU". También en el Decreto No. 28424 MAG-MEP-MTSS-S-CM del 21 de febrero del año 2000, artículo 5º (Anexo No. 2) que reza así: **"Créase las Oficinas de Equidad de Género en todas las Instituciones públicas, las cuales tendrán carácter permanente y funciones propias"** con el objetivo de promover una cultura con perspectiva de género, orientado a crear condiciones igualitarias entre las personas, ha efecto de que se eliminen las actitudes y conductas discriminatorias, contemplando la igualdad de derechos, oportunidades y potenciales de ambos sexos.

#### B. Adscripción Jerárquica: (Anexo No.3)

Esta oficina estará a cargo de una funcionaria con los requisitos que más adelante se detallan y se adscribe jerárquicamente al Director de Recursos Humanos de este Ministerio además tendrá mando técnico del Instituto Nacional de la Mujer "INAMU".

Será responsable del cumplimiento de objetivos y funciones que se especifican a continuación.

#### C. Objetivo general:

Coordinar, promover e impulsar una cultura con perspectiva de género, orientada a crear condiciones igualitarias entre el personal del MOPT.

#### D. Objetivos específicos:

- Desarrollar acciones de sensibilización y motivación sobre cultura y género dirigida al personal del MOPT.
- Incorporar la perspectiva de la mujer dentro de las relaciones de los sexos, para llegar a tener respeto a las diferencias, la pluralidad y la participación.

- Gestar un cambio del paradigma en las relaciones de los sexos, para llegar a tener respeto a las diferencias, la pluralidad y la participación.

- Servir de medio para detectar discriminaciones en los procesos que lleva a cabo el Ministerio.

- Servir de ente coordinador, entre el Ministerio y el Instituto Nacional de la Mujer "INAMU".

- Coordinar toda acción que realice el Ministerio para que no contenga estereotipos, ni cualquier forma de discriminación hacia algún sector de la población.

#### **E. Funciones:**

1. Elaborar, coordinar y ejecutar en lo que corresponda un plan de acción estratégico, que establezca plazos, responsables y mecanismos para que las acciones formen parte en el Plan Anual Operativo y cuente con la debida asignación presupuestaria y evaluar su puesta en práctica.
2. Presentar propuestas ante el Superior Jerárquico para que se adopten políticas normas y procedimientos que tomen en cuenta la cultura de género.
3. Atender las denuncias que presentan las funcionarias sobre acciones que atenten contra sus derechos como persona trabajadora; canalizando hacia las instituciones correspondientes los casos de discriminación que denuncian las trabajadoras.
4. Revisar y recomendar la adecuación en caso necesario, de los requisitos para concursar en convocatorias de plazas vacantes y de los Reglamentos y Normas internas de trabajo en aras de detectar posibles discriminaciones por razones de sexo.
5. Coordinar y mantener un estrecho contacto con todos los órganos y las estructuras desconcentradas de la Institución y a nivel externo con el Instituto Nacional de la Mujer y otras instituciones que trabajan en esta materia.
6. Apoyar e impulsar el cambio de la cultura organizacional para la prestación de servicios con criterios de equidad de género relaciones laborales internas en igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres.

7. **Dar seguimiento y evaluar la marcha de políticas, programas y proyectos dirigidos a institucionalizar el enfoque de género.**

La oficina de la Mujer del MOPT requiere para iniciar su labor, los siguientes recursos humanos y materiales.

8. **Proponer los cambios institucionales, las coordinaciones y enlaces con los Consejos interinstitucionales y otras acciones pertinentes para incorporar el enfoque de género en la dinámica regular de la institución.**

a) **Recursos Materiales:**

9. **Conducir, asesorar, coordinar y colaborar en el proceso de inclusión de la perspectiva de género en: informar a las funcionarias que soliciten este servicio:**

- Una microcomputadora o máquina de escribir.

10. **Divulgar y velar porque se cumplan las políticas públicas y lineamientos en materia de igualdad y equidad de género, realizando acciones de**

b) **seguimiento y evaluación de las mismas.**

Una Encargada de la Oficina de la Mujer.

11. **Organizar y desarrollar acciones de sensibilización y motivación al personal del MOPT, promoviendo la imagen de figuras femeninas.**

12. **Formular, implementar y evaluar al menos tres acciones estratégicas institucionales para mejorar la situación de la mujer en el país, que se inscriban como Compromisos de Resultado en el Sistema Nacional de Evaluación SINE.**

13. **Coordinar con Capacitación, para la implementación de charlas y orientación de la población ministerial sobre sus derechos de igualdad y equidad y dar seguimiento y evaluación de los casos presentados al respecto en procura de eliminar hasta donde sea posible estas situaciones.**

14. **Coordinar con Relaciones Públicas la confección de material informativo. Afiches, carteles, etc que resalten una perspectiva de género y distribuir dicho material.**

15. **Elaborar y difundir un informe semestral sobre estereotipos de género más difundidos por el Ministerio**

**F. Recursos:**

**G. Descripción del Recurso Humano:**

La oficina de la Mujer del MOPT requiere para iniciar su labor, los siguientes recursos humanos y materiales.

**ENCARGADA**

**a) Recursos Materiales:**

Título del cargo: Encargada de la Oficina de Equidad de Género.

- Equipo de oficina (escritorio, silla, archivadores, otros).
- Papelería y útiles de oficina.

Clase del cargo: Un teléfono Profesional de las Ciencias Sociales

- Una microcomputadora o máquina de escribir.

Requisitos necesarios para el puesto:

**b) Recursos Humanos:** con su responsabilidad impuesta. Mínimo, grado de licenciatura.

- Una Encargada de la Oficina de la Mujer.

b) Incorporar a Un asistente profesional respectivo

- Una Secretaria u oficinista

c) Experiencia laboral con la institución mayor a 5 años

d) Conocer la estructura organizativa y de servicios que presta la institución.

f) Amplio respeto a en el nivel institucional.

g) Personalidad amplia, vivaz, que refleje capacidad para entender la problemática institucional y la problemática del ser humano.

h) Poseer una cultura general aceptable

Título del cargo: Asistente de la Oficina de Equidad

**G. Descripción del Recurso Humano:** de los Géneros.

Clase del Puesto: Técnico.

**ENCARGADA**

Requisitos necesarios para el puesto:

**Título del cargo:** Encargada de la Oficina de Equidad de Género.

a- Estudios secundarios completos.

**Clase del puesto:** carrera en el área Profesional de las Ciencias Sociales

c- Experiencia laboral de dos años. (Deseable).

**Requisitos necesarios para el puesto:**

d- Ser una persona discreta en relación con los asuntos relacionados con la

**Ofa) Formación acorde con su responsabilidad impuesta. Mínimo, grado de licenciatura.**

e- Tener facilidad de comunicación.

**b) Incorporado al Colegio Profesional respectivo**

f- Tener capacidad para acatar instrucciones previas y normas establecidas.

**c) Experiencia laboral con la Institución mayor a 5 años**

g- Espíritu de colaboración.

**d) Conocer la estructura organizativa y de servicios que presta la institución.**

h- Buena presentación personal.

**f) Amplio respeto a en el nivel Institucional.**

**g) Personalidad amplia, vivaz, que refleje capacidad para entender la problemática institucional y la problemática del ser humano**

**h) Poseer una cultura general aceptable.**

**Título del cargo:** Secretario Asistente de la Oficina de Equidad de Género.

**Clase del Puesto:** Secretario Técnico Intata

**Requisitos necesarios para el puesto:**

- a- Estudios secundarios completos.
- a- Estudios secundarios completos.
- b- Segundo año de carrera en el área de las Ciencias Sociales.
- b- Conocimientos básicos de computación.
- c- Experiencia laboral de dos años. (Deseable).
- c- Experiencia laboral de dos años (Deseable)
- d- Ser una persona discreta en relación con los asuntos relacionados con la Oficina de Equidad de Género.
- d- Oficina de Equidad de Género relación con los asuntos relacionados con la Oficina Equidad de Género.
- e- Tener facilidad de comunicación.
- e- Tener facilidad de comunicación.
- f- Tener capacidad para acatar instrucciones previas y normas establecidas.
- f- Poseer capacidad para acatar instrucciones previas y normas establecidas.
- g- Espíritu de colaboración.
- e- Espíritu de colaboración.
- h- Buena presentación personal.
- f- Buena presentación personal.

**Título del cargo: RA LA RECEPCIÓN (Secretaria de la Oficina de Equidad de Género**

Para mayor comprensión del procedimiento a seguir en la atención de denuncias, **Clase del Puesto:** Situación, un esquema Secretaria u. oficinista operará, y en el cual intervienen los siguientes elementos:

**Requisitos necesarios para el puesto:**

**Denuncia:** Todo reclamo presentado por la mujer, ante la Oficina Ministerial de Equidad de Género, por discriminación o por diferencias de género.

a- Estudios secundarios completos.

b- Conocimientos básicos de computación y derechos no son tratados por igual, y que se la discrimina.

c- Experiencia laboral de dos años (Deseable)

d- Ser una persona discreta en relación con los asuntos relacionados con la Oficina de Equidad de Género, analizar, gestionar y proyectar todo lo relacionado con la perspectiva de género, con el objetivo de garantizar el derecho de la igualdad de género.  
e- Tener facilidad de comunicación.

f- Poseer capacidad para acatar instrucciones previas y normas establecidas.

**Función:** Es la función o prestación desempeñada por la organización y su **e- Espíritu de colaboración:** cuidar intereses o satisfacer las necesidades de sus beneficiarios.

f- Buena presentación personal.

**Superior Jerárquico:** Se entenderá como Superior Jerárquico de la Oficina de Equidad de Género al Director de Recursos Humanos de este Ministerio.

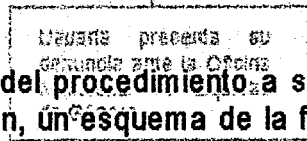
**Instituto Nacional de la Mujer:** Es una institución autónoma, con rango político-administrativo que reemplaza al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, encargado de formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.

**Además:** proteja los derechos de las mujeres consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico colombiano.

ESQUEMA OPERATIVO  
PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

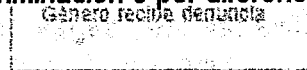


H- ESQUEMA PARA LA RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

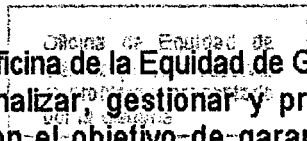


Para mayor comprensión del procedimiento a seguir en la atención de denuncias, se presenta, a continuación, un esquema de la forma en que operará, y en el cual intervienen los siguientes elementos:

**Denuncia:** Todo reclamo presentado por la mujer, ante la Oficina Ministerial de Equidad de Género, por discriminación o por diferencias de género.

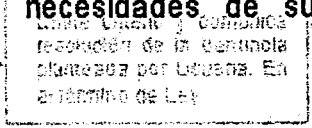
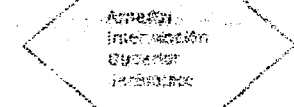


**Usuario:** Toda mujer que sienta que sus derechos no son tratados por igual, y que se le discrimina.



**Unidad de Servicio:** La Oficina de la Equidad de Género a nivel institucional. Encargada de atender, analizar, gestionar y proyectar todo lo relacionado con la perspectiva de género, con el objetivo de garantizar el derecho de la igualdad de género.

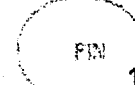
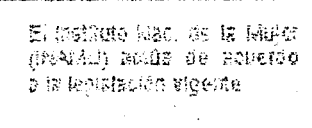
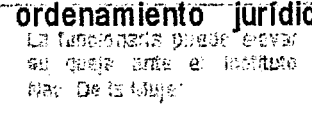
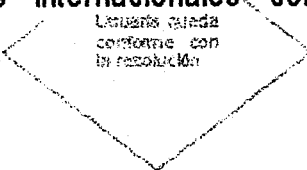
**Servicio:** Es la función o prestación desempeñada por la organización y su personal, destinada a cuidar intereses o satisfacer las necesidades de sus funcionarias.



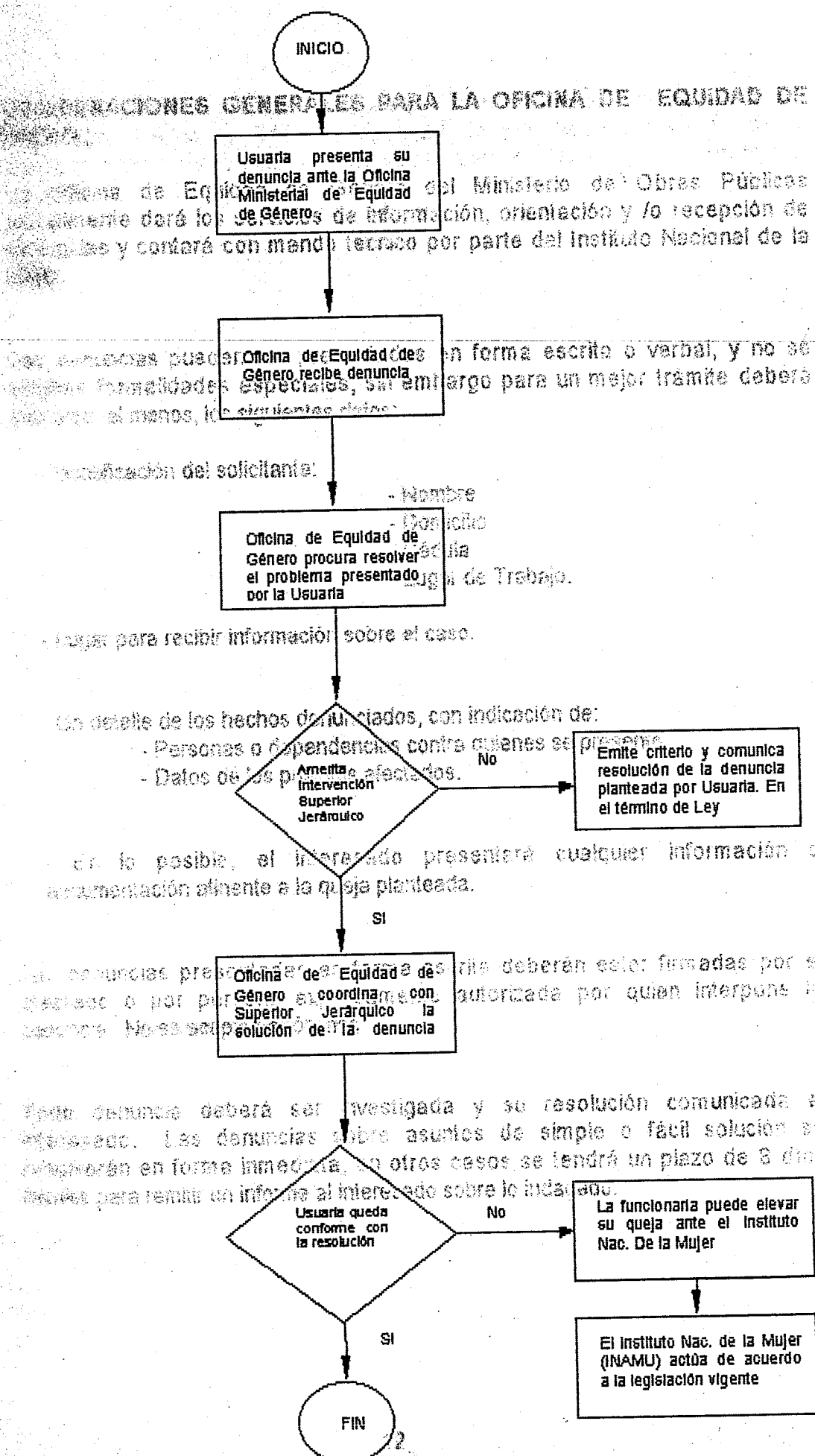
**Superior Jerárquico.** Se entenderá como Superior Jerárquico de la Oficina de Equidad de Género al Director de Recursos Humanos de este Ministerio.

**Instituto Nacional de la Mujer:** Es una institución autónoma, con rango político-administrativo que reemplaza al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, encargado de formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.

Además protege los derechos de las mujeres consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense.



# ESQUEMA OPERATIVO PARA LA RECEPCION DE DENUNCIAS



**II. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA OFICINA DE EQUIDAD DE GÉNERO** (nivel Político y Técnico representada por funcionarios(as) de la institución como lo establecida en algunos ministerios mediante el Decreto No.

1- La Oficina de Equidad de Género del Ministerio de Obras Públicas actualmente dará los servicios de información, orientación y /o recepción de denuncias y contará con mando técnico por parte del Instituto Nacional de la Mujer.

2- Las denuncias pueden ser presentadas en forma escrita o verbal, y no se exigirán formalidades especiales, sin embargo para un mejor trámite deberá indicarse, al menos, los siguientes datos:

- Identificación del solicitante:

- Nombre
- Domicilio
- Cédula
- Lugar de Trabajo.

- Lugar para recibir información sobre el caso.

- Un detalle de los hechos denunciados, con indicación de:

- Personas o dependencias contra quienes se presenta.
- Datos de los posibles afectados.

- En lo posible, el interesado presentará cualquier información o documentación atinente a la queja planteada.

3- Las denuncias presentadas en forma escrita deberán estar firmadas por el afectado o por persona expresamente autorizada por quien interpone la denuncia. ~~No se aceptan anónimos.~~

4- Toda denuncia deberá ser investigada y su resolución comunicada al interesado. Las denuncias sobre asuntos de simple o fácil solución se resolverán en forma inmediata, en otros casos se tendrá un plazo de 8 días hábiles para remitir un informe al interesado sobre lo indagado.

- 5- La Oficina de Equidad de Género debe gestionar la creación de una Comisión de Alto Nivel Político y Técnico representada por funcionarias(os) de la institución como la establecida en algunos ministerios mediante el Decreto No. 28484-MAG-MEP-MTSS-S-CM.

ANEXOS

**ANEXO NO.1**

**LEY 7301 SOBRE EL INSTITUTO NACIONAL DE LA  
MUJER (INAMU)**

**ANEXOS**

Nº 7801

# LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

## CAPITULO I

### Naturaleza, fines y atribuciones

#### Artículo 1º\_ Naturaleza Jurídica

Transfórmase el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia en el Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante el Instituto, como una institución autónoma de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propios.

#### Artículo 2º\_ Domicilio

El Instituto tendrá su domicilio en la ciudad de San José, pero podrá crear centros en todo el territorio nacional.

#### Artículo 3º\_ Fines

El Instituto tendrá los siguiente fines:

- a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.
- b) Proteger los derechos de la mujer, consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.
- c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establecidas y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos. En condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

Nº 7801

# LEY DEL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

## CAPITULO I

### Naturaleza, fines y atribuciones

#### Artículo 1º\_ Naturaleza Jurídica

Transfórmase el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia en el Instituto Nacional de las Mujeres, en adelante el Instituto, como una institución autónoma de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propios.

#### Artículo 2º\_ Domicilio

El Instituto tendrá su domicilio en la ciudad de San José, pero podrá crear centros en todo el territorio nacional.

#### Artículo 3º\_ Fines

El Instituto tendrá los siguiente fines:

- a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.
- b) Proteger los derechos de la mujer, consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer
- c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- d) Promover la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos; en condiciones de igualdad y equidad con los hombres

## CAPITULO II

### Organización Superior

#### Artículo 5°\_ Composición

La organización superior estará compuesta por la Junta Directiva y la Presidencia Ejecutiva.

#### Sección I Junta Directiva

#### Artículo 6°\_ Integración

La Junta Directiva estará integrada de la siguiente manera:

- a) La Presidencia Ejecutiva, que la presidirá.
- b) Las personas titulares de los siguientes ministerios e instituciones o su delegado:
  1. Ministerio de Educación
  2. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
  3. Ministerio de Salud
  4. Instituto Mixto de Ayuda Social
  5. Instituto Nacional de Aprendizaje.
- c) Una persona representante de las organizaciones sociales, nombrada por el Consejo de Gobierno a partir de una terna sometida por el Foro de las Mujeres.

#### Artículo 7°\_ Nombramiento

Las personas integrantes de la Junta Directiva serán nombradas por el Consejo de Gobierno.

La persona representante de las organizaciones sociales será escogida por el Consejo de Gobierno de una Terna que presentará el Foro de las Mujeres. Durará en su cargo cuatro años y no podrá ser reelegida.

Quienes integren la Junta Directiva no deberán tener entre sus relaciones de parentesco por consanguinidad ni afinidad hasta el tercer grado inclusive.

#### Artículo 8°\_ Atribuciones

La Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Establecer la política general del Instituto y aprobar su plan anual operativo en concordancia con la política nacional para la igualdad y equidad de género.

#### Artículo 4°\_ Atribuciones

Para el cumplimiento de sus fines, el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Elaborar y ejecutar los planes, programas y proyectos del propio Instituto, que considere necesarios para cumplir con sus fines.
- d) Coordinar las acciones e instancias existentes, en el seno de la Administración Pública; para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.
- e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.
- f) Elaborar, coordinar y ejecutar acciones que impulsen el desarrollo de la familia como espacio de socialización de los derechos humanos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- g) Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las instituciones del Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres.
- h) Vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respetar los derechos de las mujeres.
- i) Emitir criterio acerca de los proyectos de ley en trámite legislativo relacionados con la condición de género y la situación de las mujeres y las familias.
- j) Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres.
- k) Coadyuvar cuando lo considere pertinente, en los procesos judiciales que afecten los derechos de las mujeres.
- l) Promover y realizar investigaciones que permitan conocer la condición de las mujeres, la equidad de género y la situación de las familias, así como realizar propuestas para su avance.
- m) Mantener relaciones de intercambio y cooperación con los organismos internacionales que se ocupen de la promoción de las mujeres, sin perjuicio de las atribuciones del Poder Ejecutivo en materia de relaciones exteriores.
- n) Promover la actividad social de las mujeres, brindando a sus organizaciones la asistencia que proceda para su constitución y mejor desarrollo.

- b) Aprobar, modificar e improbar los presupuestos ordinarios y extraordinarios del Instituto, antes de enviarlos al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y a la Contraloría General de la República para lo de su competencia.
- c) Aprobar lo relativo a la organización del Instituto.
- d) Dictar, reformar, derogar e interpretar los reglamentos internos conforme a la legislación vigente sobre la materia.
- e) Aprobar las contrataciones administrativas que realice el Instituto según la legislación vigente sobre la materia.
- f) Aprobar o improbar el informe anual de la Presidencia Ejecutiva.
- g) Conocer y resolver las sugerencias, las propuestas y los planteamientos de los grupos de interés e instancias gubernamentales, respecto del ejercicio de las atribuciones legales del Instituto.
- h) Tomar los acuerdos necesarios para la buena marcha del Instituto.
- i) Aprobar la memoria anual y los balances generales del Instituto.
- j) Realizar los nombramientos para los que la ley y los reglamentos lo facultan.
- k) Aprobar los convenios de cooperación con organizaciones sociales y no gubernamentales que realizan programas a favor de la igualdad y la equidad de género.
- l) Establecer, mediante reglamento autónomo, el régimen de los recursos humanos del Instituto.
- m) Impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género y darle seguimiento.
- n) Nombrar a un auditor.
- o) Regular, mediante reglamento lo relativo al funcionamiento del Foro de las Mujeres.

#### Artículo 9º \_ Sesiones

La Junta Directiva se reunirá ordinariamente una vez por semana, el día que se acuerde. Para reunirse en sesión ordinaria no hará falta convocatoria especial. Para reunirse en sesión extraordinaria, siempre será necesaria la convocatoria por escrito del Presidente o quien lo sustituya, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Salvo imposibilidad justificada, la convocatoria deberá acompañarse de copia del orden del día.

No obstante, la sesión será válida aunque no cumpla los requisitos relativos a la convocatoria o el orden del día, si asistieren todos los miembros de la Junta y así lo acordaren por unanimidad.

#### Artículo 10º \_ Quórum

El quórum para que la Junta Directiva sesione válidamente será con la mayoría absoluta de sus miembros. Si no hubiere quórum, podrá sesionar

válidamente en segunda convocatoria veinticuatro horas después de la señalada para la primera, salvo en caso de urgencia, cuando podrá sesionar después de media hora y será suficiente la asistencia de la tercera parte de sus miembros.

#### Artículo 11º \_ Acuerdos

Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de los miembros asistentes. No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que esté presente la tercera parte de sus miembros y cuente con el voto favorable de todos ellos.

#### Artículo 12º \_ Suplencias

Para los casos de ausencia o enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justa, el Presidente Ejecutivo y el Secretario de la Junta Directiva serán sustituidos por un Presidente ad hoc y un secretario suplente, los cuales serán designados para ese efecto, por acuerdo de la Junta Directiva.

#### Artículo 13º \_ Funcionamiento

Mediante el respectivo reglamento, la Junta Directiva acordará los demás asuntos de funcionamiento necesarios.

## Sección II Presidencia Ejecutiva

#### Artículo 14º \_ Nombramiento

El Presidente Ejecutivo será de nombramiento y libre remoción del Consejo de Gobierno. Durará en su cargo un período de cuatro años. En caso de ausencia temporal, será sustituido por quien ejerza la vicepresidencia de la Junta Directiva. Si se tratare de una ausencia definitiva, el Consejo nombrará a un sustituto, quien ejercerá el cargo por lo que resta del período, de acuerdo con el cómputo establecido por la presente ley.

De nombrarse un funcionario con rango de ministro para el sector de la mujer, esta persona podrá asumir como recargo la Presidencia Ejecutiva del Instituto.

#### Artículo 15º \_ Requisitos

El Presidente Ejecutivo deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser costarricense en el ejercicio de los derechos civiles y políticos.
- b) Tener reconocida experiencia y conocimiento en el campo de actividad del Instituto.

### CAPITULO III Auditoría Interna

#### Artículo 17º\_ Auditoría

La Junta Directiva nombrará a un auditor, para lo cual requerirá el voto afirmativo de las dos terceras partes de sus miembros.

#### Artículo 18º\_ Requisitos

El auditor deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser costarricense en el ejercicio de los derechos civiles y políticos.
- b) Ser contador público autorizado, incorporado al colegio respectivo.
- c) Poseer experiencia comprobada en el ejercicio de su profesión.

#### Artículo 19º\_ Funciones

El auditor dependerá de la Junta Directiva, pero ejercerá sus funciones en forma independiente.

#### Artículo 20º\_ Atribuciones

El auditor tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Supervisar, controlar y evaluar el sistema de control interno del Instituto y proponer las medidas correctivas.
- b) Velar porque el Instituto cumpla con el manejo correcto de los fondos públicos, las normas técnicas de auditoría, las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República y el ordenamiento jurídico costarricense.
- c) Realizar auditorías o estudios especiales, en relación con el Instituto y sus programas.
- d) Asesorar, en materia de su competencia, tanto a la Junta Directiva como a la Presidencia Ejecutiva.
- e) Autorizar, mediante razón de apertura, los libros de contabilidad y actas que deban llevar, legal o reglamentariamente, los órganos del Instituto.
- f) Las demás contempladas en las normas del ordenamiento de control y fiscalización y los manuales emitidos por la Contraloría General de la República.

- c) Poseer grado académico universitario de licenciatura o equivalente.
- d) Tener como mínimo cinco años de ejercicio profesional.
- e) Ejercer el cargo a tiempo completo y con dedicación exclusiva. No habrá incompatibilidad en relación con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 14 de esta ley.

#### Artículo 16º\_ Atribuciones

La Presidencia Ejecutiva tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Ejercer la representación administrativa, legal, judicial y extrajudicial de la Institución, con las facultades de apoderado generalísimo, sin límite de suma establecidas por el artículo 1253, del Código Civil, así como la de conferir y revocar poderes.
- b) Convocar y presidir las sesiones de la Junta Directiva y someter a su consideración los asuntos cuyo conocimiento le corresponda; asimismo elaborar el orden del día de las sesiones.
- c) Proponer a la Junta Directiva para su aprobación, el presupuesto y sus modificaciones, la organización funcional y los reglamentos de organización y servicio del Instituto.
- d) Ejercer, en su condición de superior jerárquico, la administración del Instituto vigilando la organización, el funcionamiento y la coordinación de todas sus dependencias, y la observancia de los acuerdos de la Junta Directiva, las leyes y los reglamentos en general.
- e) Velar por la buena marcha y el buen uso de los fondos del Instituto y la correcta ejecución de sus programas.
- f) Informar periódicamente a la Junta Directiva de la marcha del Instituto.
- g) Coordinar con las instancias estatales la adopción y ejecución de las políticas y programas del Instituto.
- h) Autorizar los gastos y las contrataciones que le correspondan según el respectivo reglamento.
- i) Contratar a nombre del Instituto los servicios técnicos, de suministros y de cualquier otro tipo requeridos para el desarrollo de las actividades del Instituto.
- j) Presentar, ante la Junta Directiva, los documentos y las recomendaciones del departamento correspondiente, relativas a la adjudicación de las contrataciones administrativas que correspondan, según el respectivo reglamento y las demás normas aplicables.
- k) Ejercer las demás atribuciones que le correspondan en virtud de esta ley y los reglamentos del Instituto, así como las demás atribuciones propias de su cargo.
- l) Proponer, a la Junta Directiva, para que adopte el plan anual operativo, en concordancia con la política nacional para la igualdad y equidad de género.

## CAPITULO IV Foro de las Mujeres

### Artículo 21º\_ Fines

Para propiciar la más amplia participación ciudadana, existirá, con carácter consultivo, un Foro de las Mujeres, constituido por organizaciones sociales que trabajan a favor de las mujeres, el cual será convocado por el Instituto, al menos tres veces al año. Su integración y funcionamiento será regulado por reglamento emitido por el Instituto.

### Artículo 22º\_ Integración y atribuciones

Todas las organizaciones sociales interesadas en participar en el Foro de las Mujeres se inscribirán en un registro que para el efecto mantendrá el Instituto. Los miembros registrados serán convocados, oportunamente, por el Instituto, a fin de que, por votación en Asamblea, designen la terna que conocerá el Consejo de Gobierno para nombrar el miembro integrante de la Junta Directiva del Instituto. Además, el Foro discutirá los asuntos que la Junta Directiva o el Presidente Ejecutivo del Instituto le propongan y los que la Asamblea del Foro determine.

## CAPITULO V Régimen Patrimonial

### Artículo 23º\_ Patrimonio

Formarán el patrimonio del Instituto:

- a) Los terrenos, los edificios, los equipos, el material rodante y, en general, todos los bienes muebles e inmuebles que componen el patrimonio del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.
- b) Los bienes y recursos donados por personas físicas y jurídicas, nacionales o extranjeras. Para tal efecto, se autoriza a todas las instituciones públicas para que donen bienes y recursos al Instituto.
- c) Los ingresos provenientes de la venta de servicios o del ejercicio de actividades productivas de la Institución, para lo cual queda debidamente autorizado.

- d) En general, todos los bienes muebles e inmuebles que puedan adquirir por cualquier título.
- e) El dos por ciento (2%) de todos los ingresos anuales, ordinarios y extraordinarios, percibidos por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.
- f) El Instituto tendrá plena libertad para presupuestar, como propios los recursos que reciba de cualquier Institución o fondo estatal con la debida aprobación de la Contraloría General de la República, y asignarlos a las partidas cuando lo estime oportuno.

### Artículo 24º\_ Beneficios

El Instituto tendrá los siguientes beneficios:

- a) ~~Exoneración del pago de timbres y derechos de registro~~
- b) ~~Exoneración de tributos e impuestos nacionales, directos e indirectos.~~
- c) Exoneración de ~~renta~~ garantía de costos y depósitos, para garantizar embargos en asuntos litigiosos en que figure activamente.
- d) ~~Inembargabilidad de sus bienes, depósitos, rentas y fondos.~~
- e) Franquicias de servicios postales y telegráficos, así como las propias del Poder Ejecutivo.

## CAPITULO VI Disposiciones Finales

### Artículo 25º\_ Carrera Administrativa

Créase la carrera administrativa del Instituto Nacional de las Mujeres. Para regularla, la Junta Directiva establecerá, mediante reglamento interno, los procedimientos referentes al ingreso de los empleados al servicio de la Institución, las garantías de estabilidad, los deberes y derechos laborales, la forma de llenar las vacantes, las promociones, las causas de remoción, la escala de sanciones y el trámite para juzgar las infracciones.

## CAPITULO VIII

### Disposiciones Transitorias

**Transitorio I.** La Notaría del Estado deberá protocolizar todas las escrituras mediante las cuales se traspasen al Instituto los bienes registrados a nombre del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. La presentación para inscribirlos ante el Registro Nacional deberá realizarse dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de la presente ley. Dicho traspaso estará exento de todo pago de impuestos, timbres y especies fiscales.

**Transitorio II.** Los funcionarios en plazas pertenecientes al Régimen del Servicio Civil, que a la entrada en vigencia de la presente ley laboren en el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, se trasladarán de pleno derecho al Instituto.

El personal de dicho Centro con plazas pertenecientes al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y que desee permanecer en dicho Ministerio, será reubicado ahí, según los requerimientos de este Ministerio. También podrán ser reubicados en otros ministerios o instituciones, previo acuerdo de las partes involucradas.

**Transitorio III.** La Autoridad Presupuestaria aprobará, en un plazo máximo de tres meses, contados a partir de la vigencia de esta ley, la creación de las plazas no existentes, contenidas en el manual descriptivo de puestos y clasificación que aprobará la Junta Directiva del Instituto, con base en estudios de requerimientos de personal.

**Transitorio IV.** La primera convocatoria a las organizaciones sociales, para la constitución del Foro de las Mujeres se hará en un plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la vigencia de esta ley, y estará a cargo del Instituto, el cual emitirá un reglamento de organización del Foro, en el que se regularán la participación, los procedimientos y el funcionamiento del Foro.

**Transitorio V.** La persona representante de las organizaciones sociales ante la Junta Directiva será nombrada, por primera vez, en forma temporal y ad hoc, de la siguiente manera:

La convocatoria deberá hacerse dentro de los quince días posteriores a la publicación de esta ley y con anterioridad, cada organización social presentará al Instituto a un candidato, con su curriculum. De entre todos los

## CAPITULO VII

### Reformas, derogaciones y vigencia

#### Artículo 26º\_ Reformas

Reformanse las siguientes leyes:

a) La Ley de protección a la mujer contra propaganda comercial degradante en los medios de comunicación colectiva, No. 5811, de 10 de octubre de 1975, cuyo artículo 10 dirá:

"Artículo 10. Existirá un Consejo Asesor de Propaganda, integrado por dos personas representantes del Ministerio de Gobernación una de la Cámara de Comercio, otra de la Asociación del Consejo Nacional de Publicidad, y una representante del Instituto Nacional de las Mujeres."

b) La Ley contra violencia doméstica, No. 7586, de 10 de abril de 1996, para que toda mención al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia se entienda referida al Instituto Nacional de las Mujeres.

c) La Ley de promoción de la igualdad social de la mujer, No. 7142, de 26 de marzo de 1990, para que toda mención al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia se entienda referida al Instituto Nacional de las Mujeres.

d) Todas las leyes, los decretos y demás normas para que las menciones al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia se entiendan referidas al Instituto Nacional de las Mujeres.

#### Artículo 27º\_ Adiciones

Adicionáse las siguientes disposiciones a normas vigentes:

a) Al artículo 5 de la Ley general de espectáculos públicos, materiales audiovisuales e impresos, No. 7440, de 11 de octubre de 1994, el inciso f) dirá:

"Artículo 5.-

(...)

f) Una delegada del Instituto Nacional de las Mujeres."

b) Al artículo 3 de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, No. 5662, de 23 de diciembre de 1974, un inciso e) cuyo texto dirá:

"Artículo 3.

(...)

e) El Instituto Nacional de las Mujeres un dos por ciento (2%)."

#### Artículo 28º\_ Derogación

Derógase la Ley de Creación del Centro Nacional para el

postulados, la Presidencia Ejecutiva del Instituto elaborará y presentará una terna al Consejo de Gobierno, para que escoja al miembro directivo representante. Este miembro de la Junta Directiva permanecerá en su cargo durante el tiempo necesario hasta que el Consejo de Gobierno designe al miembro para el resto del período, a partir de la terna que el Foro de las Mujeres le someta, una vez instalado.

**Transitorio VI.** El puesto de Director General 1 del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, será suprimido a partir de la entrada en vigencia de esta ley. Quien funge como Directora Ejecutiva del Centro tendrá el derecho a ser indemnizada conforme a los motivos de reorganización previstos en los artículos 47 y siguientes del Estatuto de Servicio Civil. Rige quince días después de su publicación.

Asamblea Legislativa, San José, a los veintinueve días del mes de abril de mil novecientos noventa y ocho.

*Comuníquese al Poder Ejecutivo*

Satí Weisleder Weisleder, Presidente, Mario Alvarez González, Primer Secretario, Carmen Valverde Acosta, Segunda Prosecretaria.

Dado en la Presidencia de la República, San José, a los treinta días del mes de abril de mil novecientos noventa y ocho.

Ejecútese y publíquese

JOSE MARIA FIGUERES OLSEN, El Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, Dr. Arnoldo Mora Rodríguez, La Ministra Rectora del Sector Social, Rebeca Grynspan Mayufis, 1 vez, C45000, (27211).S

Salvo lo expuesto en el párrafo anterior, la Municipalidad cobrará multas e intereses, a partir del período en que debió pagarse el impuesto de patentes, haya o no oposiciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 del Código Municipal.

La resolución final dictada por el Concejo no tendrá recurso de revocatoria ni de apelación; en consecuencia, quedará agotada la vía administrativa. El interesado podrá interponer la demanda correspondiente ante la autoridad judicial competente.

El Departamento de Patentes determinará el tributo por pagar; contra su resolución cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación. La apelación tendrá, igualmente, los recursos ordinarios de revocatoria y apelación. En este caso, la apelación será presentada ante el Concejo Municipal, que resolverá en definitiva y dará por agotada la vía administrativa.

**Artículo 13.—Revisión y recalificación.** Toda declaración queda sujeta a ser revisada por los medios establecidos en la ley. Si se comprueba que los datos suministrados son incorrectos, por cuya circunstancia se determina una variación en el tributo, se procederá a la recalificación correspondiente. Asimismo, los patentados quedan sujetos a lo dispuesto en el título III, "Hechos ilícitos tributarios", del Código de Normas y Procedimientos Tributarios, así como en el Código Penal.

**Artículo 14.—Actividades lucrativas afectas al impuesto.** Las actividades lucrativas que seguidamente se señalan, comprendidas en la clasificación internacional de actividades económicas, pagarán conforme a lo dispuesto en los artículos 3 y 4 anteriores, excepto que alguna ley específica disponga lo contrario.

- a) **Silvicultura, pesca, agricultura y ganadería.** Quedan excluidos los pequeños pescadores, así como los productores agrícolas y agropecuarios, cuyos ingresos brutos anuales no excedan de los tres millones de colones (₡3.000.000,00).
- b) **Industria.** Se refiere al conjunto de operaciones materiales ejecutadas para extraer, transformar o manufacturar uno o varios productos. Incluye el procesamiento de productos agrícolas y la transformación mecánica o química de sustancias orgánicas o inorgánicas en productos nuevos, mediante procesos mecanizados o no, en fábricas o domicilios. Implica tanto la creación de productos, como los talleres de reparación y acondicionamiento. Comprende la extracción y explotación de minerales y no metálicos; en estado sólido, líquido o gaseoso; la construcción, reparación o demolición de todo tipo de edificios, instalaciones y vías de transportes; las imprentas, las editoriales y las construcciones y los bienes muebles e inmuebles.
- c) **Comercio.** Comprende la compra y la venta de toda clase de bienes, mercaderías y propiedades; además, los actos de valoración de los bienes económicos, según la oferta y la demanda, tales como casas de representación, agencias o sucursales y, en general, todo lo que involucre transacciones de mercado de cualquier tipo, bancos y establecimientos financieros, casas de banca y de cambio, correduría de bolsas y similares e instituciones aseguradoras.
- d) **Servicios.** Comprende los servicios prestados al sector privado, al sector público o a ambos, atendidos por organizaciones o personas privadas. Incluye el transporte, el almacenaje, las comunicaciones, los arrendamientos o alquileres de cinco o más unidades (apartamentos, casas de habitación, oficinas, edificios de tres o más oficinas), la correduría de bienes inmuebles, los establecimientos de esparcimiento y los de enseñanza privada, excepto los semifociales.

**Artículo 15.—Verificación de las declaraciones juradas.** Cuando la Municipalidad dude de la veracidad de la declaración jurada, podrá exigir a las personas físicas o jurídicas, declarantes o no del impuesto sobre la renta, una certificación sobre el volumen de los ingresos brutos anuales, extendida por un contador público autorizado. El costo de la certificación será asumido por el contribuyente.

Si se encuentra que efectivamente existen inexactitudes, la Municipalidad, de oficio, podrá determinar las tarifas.

**Artículo 16.—Autorización.** Autorízase a la Municipalidad de Nicoya para que adopte las medidas administrativas necesarias, para la adecuada fiscalización de los alcances de esta ley.

**Disposiciones finales**

**Artículo 17.—Aplicación irrestricta de esta ley.** Los procedimientos fijados en esta ley para cobrar el impuesto de patentes no excluyen las actividades sujetas a licencia que, por características especiales, sean objeto de gravámenes impositivos creados por leyes de alcance nacional.

**Artículo 18.—Derogación.** Derógase la Ley de impuestos municipales del cantón de Nicoya, N° 7163, de 5 de junio de 1990.

**Artículo 19.—Plazo para normalizar situaciones.** A los establecimientos que están funcionando sin la respectiva licencia municipal o se encuentren con uno o más trimestres de atraso, se les otorgará un plazo de ocho días hábiles para normalizar su situación con la Municipalidad.

Transcurrido el plazo otorgado al contribuyente, sin que haya normalizado su situación, se procederá a la cancelación de la licencia y al cierre inmediato del establecimiento o a impedir la realización de dicha actividad.

**Transitorio único.—Autorízase,** por una única vez, a la Municipalidad de Nicoya para que condone intereses, recargos y multas de ley de los impuestos, tasas y servicios, a los contribuyentes que cancelen sus obligaciones en mora dentro de los dos meses calendario posteriores a la publicación de la presente ley.

Rige a partir de su publicación.

Comisión Legislativa Plena Primera.—Aprobado el anterior proyecto el día dos de febrero del año dos mil.—Jorge Eduardo Sánchez Sibaja, Presidente.—Joycelyn Sawyers Royal, Secretaria.

*Comunicase al Poder Ejecutivo*

Asamblea Legislativa.—San José, a los catorce días del mes de febrero del año dos mil.—Carlos Vargas Pagán, Presidente.—Manuel Ant. Bolaños Salas, Primer Secretario.—Rafael Angel Villalta Loaiza, Segundo Secretario.

Presidencia de la República.—San José, a los dieciséis días del mes de febrero del dos mil.

*Ejecútese y publíquese*

MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ ECHEVERRIA.—El Ministro de Gobernación, Lic. Rogelio Ramos Martínez.—1 vez.—(Sol. 34815).—C-29500.—(13183).

**PODER EJECUTIVO**

**DECRETOS**

**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y LOS MINISTROS DE AGRICULTURA Y GANADERIA, DE EDUCACION PUBLICA, DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DE SALUD Y DE LA CONDICION DE LA MUJER**

En ejercicio de las facultades concedidas en los incisos 3) y 18) del artículo 140 de la Constitución Política, y de conformidad con lo establecido en los artículos 26 y 27 de la Ley General de Administración Pública.

*Considerando:*

1°—Que el artículo 2°, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que "Consagrar si aun no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio."

2°—Que el Estado debe crear los mecanismos necesarios para hacer viable la institucionalización del enfoque de género, definiendo metas concretas en relación con el adelanto de las mujeres e incorporándolas en las actividades regulares de las instituciones.

3°—Que la incorporación transversal del enfoque de género es un eje sustantivo dentro del Plan Nacional de Gobierno, en áreas estratégicas como son la educación, la salud, el trabajo y el desarrollo rural.

4°—Que el Estado, debe formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollen programas para las mujeres y las organizaciones sociales, de conformidad con lo establecido en los artículos 3° y 4° de la Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), N° 7801 del 18 de mayo de 1998.

5°—Que el Estado debe proteger los derechos de las mujeres consagrados tanto en declaraciones, convenciones, y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de las mujeres a través del INAMU.

6°—Que el INAMU, como ente rector le corresponde coordinar las acciones con las instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.

Por tanto:

**DECRETAN:**

**Artículo 1°—** Créanse las Comisiones de Alto Nivel Político y Técnico, con el objetivo de liderar el proceso hacia la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las instituciones y de sus respectivos sectores de influencia, dentro de sus competencias. Dichas comisiones estarán en los ministerios de: Agricultura y Ganadería, de Educación, de Salud y de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 2°—** Estarán integradas por la cantidad que se determine de personas funcionarias de las instituciones y que posean facultades para la toma de decisiones estratégicas. Serán nombradas por el o la jerarca de la institución por medio de acuerdo.

**Artículo 3°—** Las Comisiones tendrán las siguientes funciones:

- a) Proponer las reformas legales, los cambios institucionales, las coordinaciones y enlaces, interinstitucionales y otras acciones pertinentes para incorporar el enfoque de género en la dinámica regular de cada institución y del sector correspondiente.
- b) Dar seguimiento a las políticas, programas y proyectos dirigidos a institucionalizar el enfoque de género.
- c) Elaborar y coordinar la ejecución de un plan de acción estratégico, que establezca plazos y responsables, mecanismos y para que las acciones formen parte en el Plan Anual Operativo (PAO) y cuenten con la debida asignación presupuestaria.
- d) Formular, implementar y evaluar al menos tres acciones estratégicas institucionales para mejorar la situación de las mujeres en el país, que se inscriban como Compromisos de Resultado (CDR) en el Sistema Nacional de Evaluación, SINE.
- e) Instalar mesas de trabajo como mecanismos para conseguir el aporte de la sociedad civil a estos procesos, y en ellas se asegurará la integración y participación de las mujeres en la discusión,

Salvo lo que las multas e intereses patentes, haya o no del Código Municipal.

La resolución revocatoria ni de administrativa. El ante la autoridad.

El Departamento contra su resolución apelación tendrá, igualmente. En este caso, la a resolverá en definitiva.

Artículo 11. Sujeta a ser revisada que los datos su determina una vez correspondiente. en el título III, Procedimientos I.

Artículo 12. Actividades lucrativas clasificación inter clasificación inter específica dispon.

- a) Silvicultura los pequeños agropecuarios millones de hectáreas.
- b) Industrias ejecutadas productos, transformados inorgánicos, en fábricas como los de extracción sólido, líquidos de todo tipo, imprentas, construcción.
- c) Comercio mercaderías bienes económicos de representación involucre establecimiento correduría.
- d) Servicios sector público privadas. los arrendamientos (apartamentos, oficinas), esparcimiento.

Artículo 13. La Municipalidad exigirá a las personas sobre la renta, y anuales, extendiendo certificación ser. Si se en Municipalidad.

Artículo 14. Nicoya para que adecuada fiscalización.

Artículo 15. Procedimientos excluyen a las especiales, sean alcance nacional.

Artículo 16. Municipales del.

Artículo 17. Establecimiento municipal o se plazo de ocho días. Transcurrido su cierre inmediato.

Artículo 18. Transición Municipalidad ley de los municipios sus obligaciones la publicación.

resolución y propuesta sobre temas de su interés, c Oficinas de Equidad de Género y de acuerdo a la institución.

Artículo 4º—Las Comisiones serán una instancia fi que sus integrantes no tendrán como recargo de funciones se deriven de su participación en la Comisión.

Artículo 5º—Créanse las Oficinas de Equidad de G las instituciones públicas, las cuales tendrán carácter funciones propias.

Artículo 6º—Serán funciones de las oficinas:

- a) Monitorear los acuerdos de la Comisión.
- b) Rendir informes de avance de la labor institución temas de agenda para el trabajo de la Comisión.
- c) Apoyar e impulsar el cambio de cultura organiza prestación de servicios con criterios de equidad relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- d) Acompañar, asesorar y capacitar a las Comisión aplicación instrumental de la visión de género, en administrativos y de planificación estratégica inter servicios proporcionados a las mujeres.
- e) Y las demás que se le asignen en ámbito de sus comp.

Artículo 7º—Las comisiones contarán con el apo político necesarios para que la readecuación de los modelo institucional estén impregnados del enfoque de género y conviertan en parte del quehacer cotidiano de las Unidades y prestan las instituciones en todo el país.

Artículo 8º—El Consejo de Gobierno se encargará cumplimiento de los avances concretos obtenidos por la com el período, el cual se podrá realizar mediante informe solicitados a los jefes de las instituciones.

Artículo 9º—El INAMU como ente rector tendrá la facultades:

- a) Asesorar técnicamente a las Comisiones en las temáticas y su aplicación práctica.
- b) Dar seguimiento y evaluar las acciones que se desar Planes, conjuntamente con cada Comisión.
- c) Difundir los Planes de Acción Institucionales y Sectoriales.
- d) Hacer un balance general por semestre del resultado de las Comisiones para el Consejo de Gobierno.

Artículo 10.—Rige a partir de su publicación en el Diar

Dado en la Presidencia de la República.—San José, a días del mes de febrero del año dos mil.

MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ ECHEVERRIA.—Lo de Agricultura y Ganadería, Esteban Brenes Castro, de Educac Guillermo Vargas Salazar, de Trabajo y Seguridad Social, Víct Mora, de Salud, Rogelio Pardo Evans, de la Condición de la M Valerín Rodríguez y de Cultura Juventud y Deportes, Enrique Moreno.—1. vez.—(O. C. N° 865).—C-11900.—(13587).

N° 28486-G

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y EL MINISTRO DE GOBERNACION, POLICIA Y SEGURIDAD PUBLICA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 140, inciso Constitución Política de Costa Rica, 27, inciso 1) de la Ley Gen Administración Pública, N° 6227 del 2 de mayo de 1978 y la Ley del 19 de agosto de 1969:

Considerando:

- 1. Que de conformidad con los artículos 14 y 15 de la Ley N° 19 de agosto de 1969, corresponde al Poder Ejecutivo d creación de los distritos, indicando su cabecera, poblado, forman y sus límites detallados, así como la consider factores de tipo geográfico, económico y sociológico.
- 2. Que el estudio y propuesta de la creación de una nuev territorial distrital, de acuerdo con el Decreto Ejecutivo N° del 7 de noviembre de 1984, corresponde al Comité Téc Comisión Nacional de División Territorial Administrativa.
- 3. Que es necesario promover la efectiva organización t administrativa del país, para orientar la plani administración y el desarrollo nacional, regional y local.
- 4. Que el presente Reglamento fue aprobado por la Comisión División Territorial Administrativa en su sesión N° 79 d noviembre de 1999.

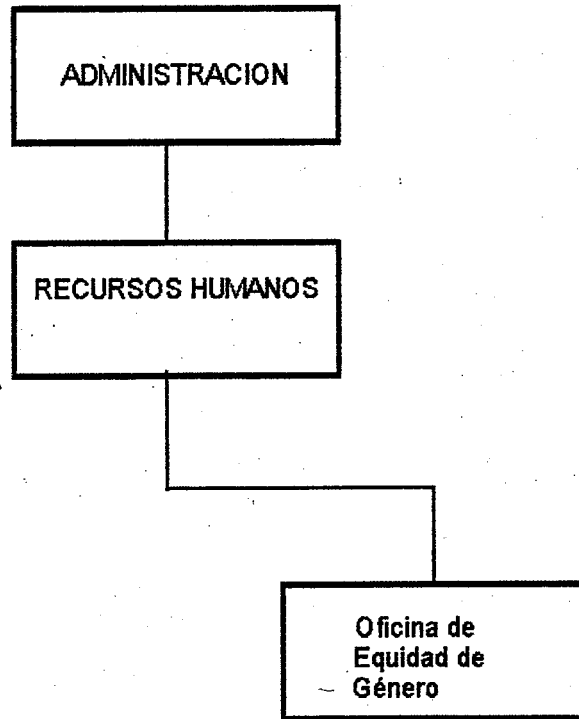
DECRETAN

Artículo 1º.—Los nuevos distritos administrativos en el pa tener requisitos básicos y comunes, los cuales serán presentados comunidades interesadas por medio de sus organizaciones, repre ante la Comisión Nacional de División Territorial Administra continuación los aspectos geográficos, económicos y sociales ne para proceder al estudio y preparación de proyectos en la creac nuevas unidades distritales.

- a. Presentar el mapa con la descripción de los límites del distr se desea establecer. Estos límites deberán seguir acci naturales del terreno, preferentemente ríos, quebradas, caminos, di de aguas, etc. El mapa y descripción resultante se fundamentará cartografía básica oficial.

**ANEXO No. 3**

**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES  
OFICINA DE EQUIDAD DE GENERO**







## **OFICINA DE LA MUJER.**

### **Oficina de la Mujer.**

Una oficina creada por la necesidad de poder contribuir con la igualdad de género y participación en la toma de decisiones en el Ministerio de Obra Públicas y Transportes.

Su objetivo específico es de acrecentar más el valor participativo de funcionarias pertenecientes a este ministerio; basado en la Ley N° 7801 de la Ley de Creación del Instituto de las Mujeres.

Verá por todas las funcionarias que estén laborando, y algunos casos se invitará a esposas de servidores que así lo requieran o ameriten.

Proyectada a la equidad de género, supervisando y mejorando la situación de la mujer, coordinando con el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), quien orienta los programas a desarrollar para garantizar su funcionamiento.

Licda. Ana Virginia Leal Vargas

Tel. 257-7798

Ext. 2553

M.O.P.T.



## **OFICINA DE LA MUJER.**

### **Proyectos:**

Es un extenso programa que con una buena coordinación, dentro y fuera del Ministerio se implantaría en los campos de:

#### **a) Salud:**

Capacitación, exámenes, seguimiento y controles de exámenes especiales. Además de nutrición y posibilidades de enlace con hospitales.

#### **Coordinación:**

Consultorio médico y capacitación del M.O.P.T., Caja Costarricense del Seguro Social, Ministerio de Salud y Ebais.

#### **Duración:**

A partir de las fechas de inicio, se contarán (6) seis meses para su evaluación total o seguimiento de los casos.

#### **Responsables:**

Licda. Ana Virginia Leal Vargas.

Dra. Marlen Paniagua.

#### **b) Capacitación:**

En todas las áreas se buscarán temas relevantes haciendo una encuesta dentro de la población tanto para el área de salud como también diferentes temas concernientes a ayudar con sus profesiones.

#### **Coordinación:**

Dirección de capacitación del M.O.P.T., INA, CCSS, Ministerio de Salud y Poder Judicial.

#### **Duración:**

A partir de los resultados de la encuesta realizada por esta dependencia, se darán cursos periódicamente.

#### **Responsable:**

Licda. Ana Virginia Leal Vargas.

Dra. Marlen Paniagua.



## OFICINA DE LA MUJER.

### c) Consejería Jurídica:

Por diferentes motivos y razones, hay casos que requieren de una acción jurídica la que se le debe dar su debido seguimiento y en el cual, existen causas muy delicadas por resolver.

#### Coordinación:

Con Asistencia Legal, Asuntos Jurídicos, Contraloría de Servicios, Atención Psicológica, el Poder Judicial, etc.

#### Duración:

El tiempo conveniente a la duración de cada caso para poderle dar resoluciones, si es el caso, de cada denuncia.

#### Responsables:

Licda. Ana Virginia Leal Vargas.

Profesionales en derecho.

Psicólogos del MOPT.

### d) Consejería Familiar:

Por diferentes motivos, a veces no sabemos con tantos problemas donde acudir queremos estar solos, llorar e incluso querer eliminar con nuestras fuerzas el sufrimiento haciendo cosas que, o pueden solucionarse, o se pueden resolver con un poco de comprensión y soluciones acertadas.

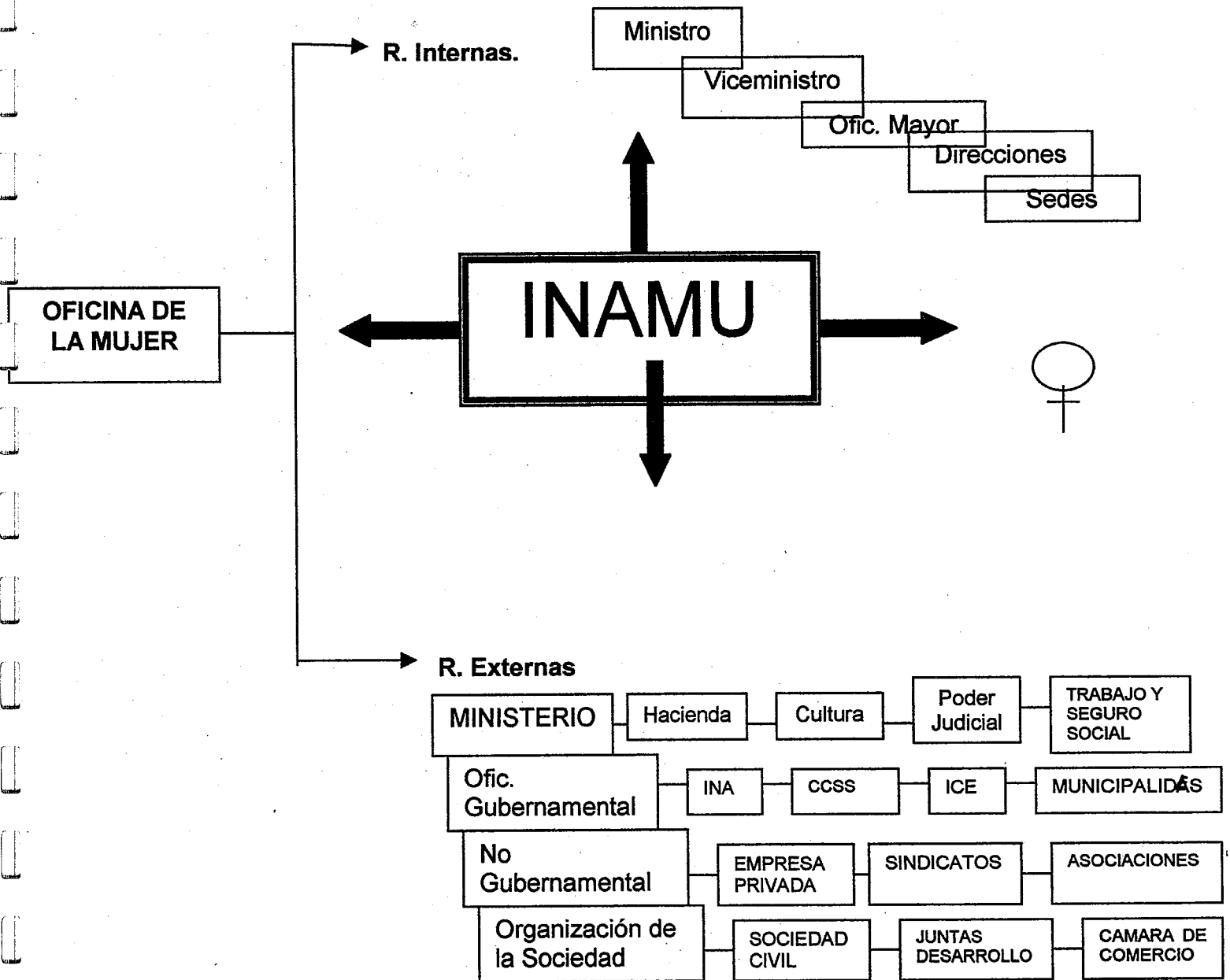
#### Coordinación:

Pastorales juveniles y movimientos matrimoniales o familiares de cada lugar en el cual residen, defensorías de la mujer, asesorías jurídicas, y psicólogos de la Institución, así como citas con sacerdotes o llevar seguimiento del mismo la propia oficina.



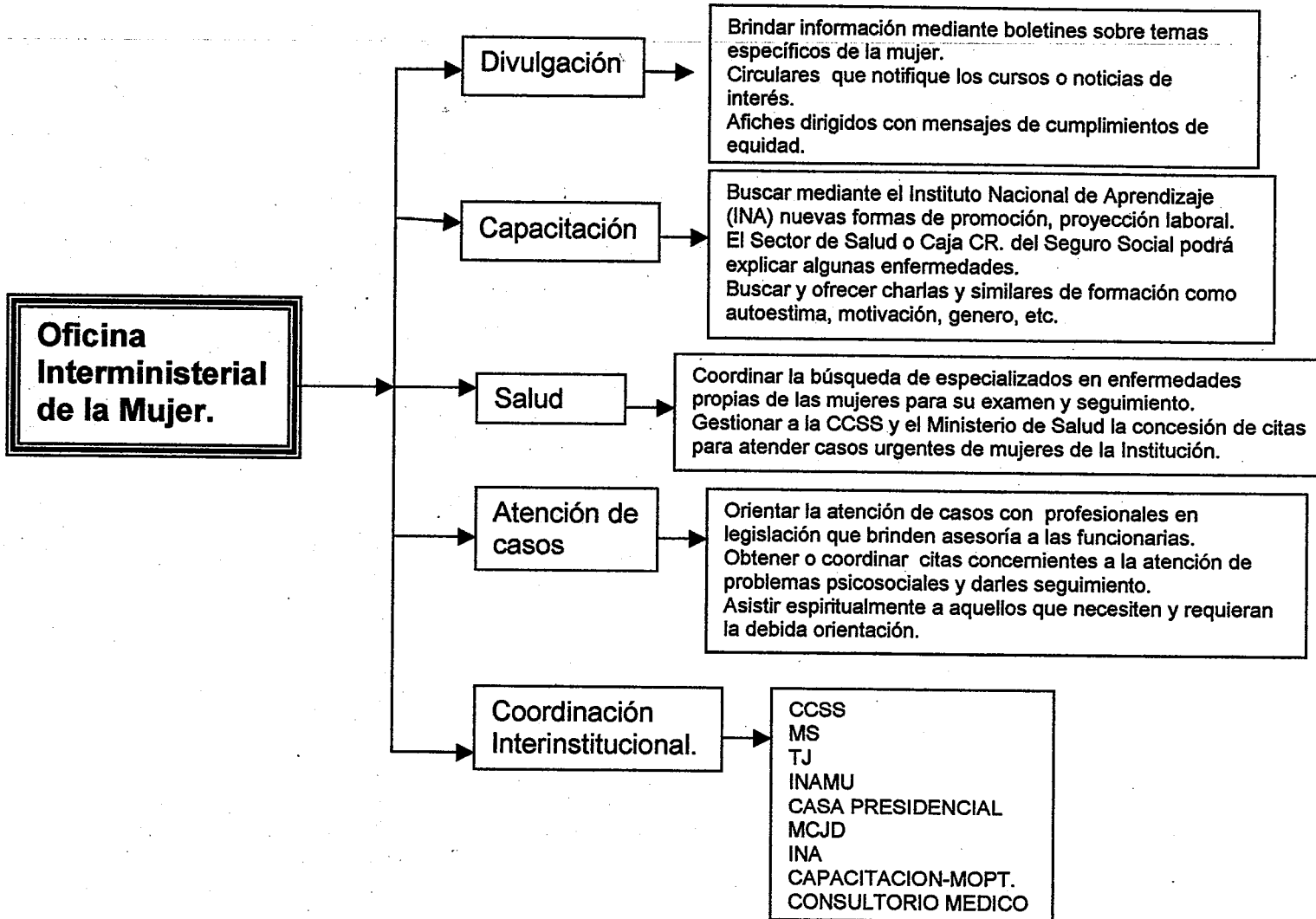
# OFICINA DE LA MUJER.

## COORDINACION





## OFICINA DE LA MUJER.





# MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

## RECURSOS HUMANOS

### PROGRAMA DE TRABAJO OFICINA DE LA MUJER PARA EL AÑO 2000

PROYECTO	FECHA	RESPONSABLE	COORDINACIÓN	RECURSOS	NECESIDADES	ACTIV.
1.-Detección de cancer uterino y de mama Oficinas Centrales Reg. Central Reg. Pacíf. Central Reg. Pac. Norte Reg. Norte Reg. Heredia Reg. Atlántica Reg. Sur Asecan	22/05/ al 30/06/00	Oficina Equidad de Género	Casa Presidencial Programa 1ª Dama Consultorio Médico	Guantes, cito pack, láminas de papel periódico, especulos, toallas sanitarias	UH, T.V., pizarra acrílica, retroproyector, sábanas, carro, almuerzos, viáticos	Charlas y Exámenes
2.- Determinación de necesidades de promoción de la mujer	29, 30 y 31 de mayo /00	Oficina de la Mujer Equidad de Género	Oficina Equidad de Género	Hojas Blancas, fotocopias y lapiceros	fotocopiadora	Encuesta
3.- Programa de promoción de la condición de la mujer en diferentes áreas	26 al 30/06/00 6-7 julio 10-11 agosto	Oficina de la mujer	Salud Ocupacional	Hojas-carta	Carro, retroproyector viáticos	charlas
4.- Boletín informativo sobre temas que conciernen a la mujer	Mensual	Oficina Equidad de Género	Proyección Institucional	Papel. Imprenta tinta	Imprenta, correo interno	Boletín
5.- Promoción en las Sedes Regionales Ver 3 y 8	Dos salidas por mes ( en el año)	Oficina de Equidad de Género	Coordinadores de Salud Ocupacional en las sedes y/o jefes administrativos	Papel	Carro Viáticos	Reunión con las funcionarias de sedes



# MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

## RECURSOS HUMANOS

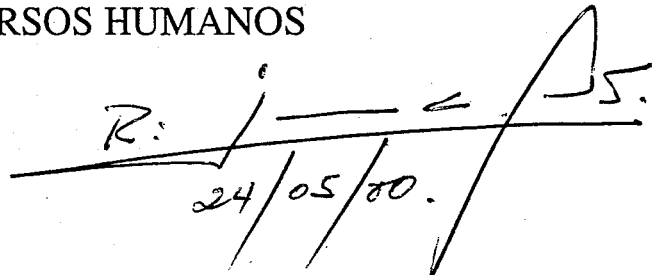
6- Elaboración Informes a INAMU	Cada dos meses	Oficina de Equidad de Género		Papel	Computadora, carro	Informes a Inst. nac. De la Mujer, nuestro programa
7- Detención de cáncer en la próstata	Julio y agosto	Oficina de Equidad de Género	Presidencia de la República	Guantes, papel periódico, papel higiénico, jeringas, torniquetes, tubos para muestra	UH, TV, pizarra acrílica, retroproyector, sábanas, carro, almuerzos ; carro	Charlas y exámenes
8- Tarjeta	Agosto 7 al 11	Oficina Equidad de Género	Comisión Rescate Valores, Comité Religioso	Papel, tinta	Permiso (misa) Fotocopiadora, recuerdos	Celebrar el día de la madre

PD: Las fechas son tentativas porque pueden cambiar debido a que dependemos de recursos y otras dependencias.



**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES**  
**RECURSOS HUMANOS**

San José, 9 de mayo del 2000

R:   
24/05/00.

Señores  
Directores y Subdirectores de División  
Directores y Subdirectores Generales  
Jefes y Subjefes de Departamento

Estimados señores:

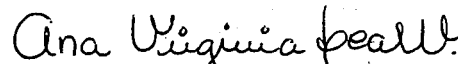
La sociedad en que vivimos está sujeta a innumerables cambios, sobre todo a una gran cantidad de problemas de todo tipo que aquejan a la mujer en aspectos principalmente de salud. Es por esto que la Oficina de Equidad de Género de este Ministerio denominada Oficina de la Mujer en coordinación con el Consultorio Médico y la Casa Presidencial ha programado para las mujeres una serie de charlas y exámenes gratuitos para la prevención del Cáncer Uterino y de Mama.

El Programa será llevado a todas las funcionarias de esta Institución, el cual comenzará a finales de mayo, extendiéndose a todas las Direcciones Regionales del MOPT.

Para la actividad se hará una invitación por funcionaria y luego se definirá la lista de compañeras que deseen efectuarse el examen y, si es el caso del tratamiento necesario.

Agradeciendo su colaboración y con el ruego de que lo hagan del conocimiento de todas sus colaboradoras, suscribo atentamente,

RECURSOS HUMANOS Y CAPACITACION

  
Licda. Ana Virginia Leal Vargas  
Encargada Oficina de la Mujer

CC: Lic. Luis Gerardo Elías Pérez, Oficial Mayor  
Lic. Luis A. Rojas V., Director Recursos Humanos  
Archivo/Copiador



# MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

San José, 20 de marzo, 2000

MOPT-RECURSOS HUMANOS

*M.º Elena*

MAR 20 '00 PM 2:02

PA/2000/088

Licenciado  
Luis A. Rojas Vallecillo  
Director Recursos Humanos

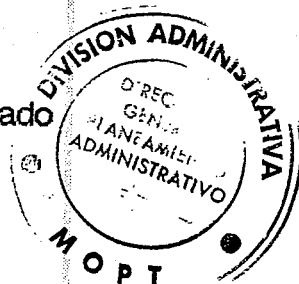
Estimado señor:

En respuesta a su oficio 062 de 24 de enero del presente, me permito remitirle el informe "Oficina de Equidad de Género del Ministerio de Obras Públicas y Transportes", elaborado por la Br. Jeannette Rojas M., en el cual se detalla la conformación de dicha dependencia.

Atentamente,

**PLANEAMIENTO ADMINISTRATIVO**

*MBA Mavela Navarro Picado*  
MBA Mavela Navarro Picado  
DIRECTORA



Cc: Lic. Luis Gerardo Elías P. Oficial Mayor  
MSC. Orlando Cervantes Benavides, Director Administrativo  
Licda. Ana Virginia Leal V., Encargada Oficina de la Mujer Recursos Humanos  
MBA. Lilibiana Segura Mora, Jefe Evaluación y Control



## OFICINA DE LA MUJER.

### ENCUESTA

1- Sabía usted que existe la Oficina de la Mujer en el MOPT?

Si

NO

2- En nuestra Institución ha sido creada con el fin de ayudarla (o), ¿cuál creería que serían los beneficios para usted?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3- Si usted necesita una ayuda para capacitarse o recibir cursos, ¿cuáles son los que más le ayudarían de acuerdo a su trabajo?

---

---

---

---

---

---

4- Sabía usted ¿qué es el (INAMU), Instituto Nacional de la Mujer?

---

---

5- En el tema de Salud, ¿cuáles serían los temas que usted quisiera que se expusieran en esta Institución?

---

---

6- Facilitando un chequeo general, ¿usted se inscribiría?

SI

NO



## OFICINA DE LA MUJER.

7- ¿ En cuáles?

- a) Papanicolao
- b) Mamografía
- c) Exámenes Sanguíneos.
- d) Todas las anteriores.

8- Cualquier sugerencia que nos pueda aportar a la Oficina de la Mujer en el M.O.P.T.

---

---



# MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

## SUBAREA DE RECURSOS HUMANOS

OFICINA DE LA MUJER  
MINISTERIO OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

### DIAGNOSTICO

#### INTRODUCCION:

*El presente diagnóstico tiene como propósito determinar el conocimiento de la población femenina del MOPT respecto a los programas que a nivel de la Presidencia se vienen promoviendo de la creación o establecimiento de las Oficinas de la Mujer en las instituciones públicas y en particular en nuestra Institución.*

*Para efectos de reunir la información, se elaboró una encuesta la cual se aplicó a una muestra de cincuenta funcionarias. En la elección se consideró necesario incluir dentro de la muestra a todos los estratos ocupacionales.*

*Entre las limitaciones que presentó el estudio se hayan: no contar con recursos secretariales ni equipo de oficina (Micro) para confeccionar la encuesta; también, no hubo una voluntad expresa de algunas entrevistadas, recibiendo frases como "no tengo tiempo", "es una vagabundería", "eso no es importante."*

*Finalmente agradecer el apoyo del Lic. Luis Rojas Vallecillo y a del Centro de Gestión de Salud Ocupacional por el apoyo secretarial brindado.*

#### Análisis de los datos.

*De las cincuenta funcionarias entrevistadas, dieciséis tienen conocimiento del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU); veintiocho no tienen conocimiento de la Institución y tres no respondieron. Entre las mujeres que señalaron conocer contestaron que es una Institución que protege a las mujeres contra los maltratos.*

*En cuanto a la Creación de la Oficina de la Mujer en el Ministerio, treinta funcionarias si sabían que se había creado dicha oficina, dieciséis de las consultadas no sabían y una no respondió.*

*Al preguntarles que beneficios traería esta oficina a ellas, sus repuestas se encuentran en:*

- a) Un medio de información y promoción de la mujer.*
- b) Una oficina que dará apoyo y asesoría a las mujeres ante los problemas que enfrentan.*
- c) Un lugar donde acudir para hacer valer los derechos de las mujeres.*
- d) Una unidad que se preocupará por la participación e igualdad de oportunidades para la mujer.*
- e) Una oficina que procurará el bienestar de la mujer.*



**MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES**  
**SUBAREA DE RECURSOS HUMANOS**

**OFICINA DE LA MUJER**  
**MINISTERIO OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES**

*A su vez, propone a la Oficina de la Mujer capacitación en los siguientes temas:*

- Servicio al cliente.*
- Cómputo.*
- Protección contra la agresión.*
- Manejo de depresión.*
- Inglés.*
- Redacción.*
- Sobre estrés.*
- Motivación personal.*
- Sexualidad.*
- Relaciones familiares y de pareja.*
- Internet.*
- Comunicación familiar.*
- Temas de salud.*

*Entre los temas de salud, las consultadas están interesadas en que se les informe sobre:*

- El cáncer (mama, útero, ovarios, etc.)*
- Menopausia.*
- Gastritis.*
- Osteoporosis.*
- Colesterol.*
- Frigidez.*
- Planificación familiar.*
- Ginecología.*
- Diabetes.*
- Hipertensión.*
- Sexualidad.*
- Cuidados en recién nacidos.*
- Problemas de circulación.*
- Primeros auxilios.*

*Al consultársele si estarían anuentes en recibir un chequeo médico general cuarenta y cinco si estarían de acuerdo, dos no. entre los chequeos se proponen: tres papanicolao, siete mamografías, ocho exámenes sanguíneos y treinta y cinco todas las anteriores.*



# MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

## SUBAREA DE RECURSOS HUMANOS

OFICINA DE LA MUJER  
MINISTERIO OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

*Por último, entre las sugerencias que aportan las mujeres respecto a la Oficina de la Mujer:*

- *Que se apliquen exámenes médicos con cierta frecuencia.*
- *Intervenir para que las condiciones de trabajo de las mujeres sean adecuadas.*
- *Realizar actividades que promuevan la formación de la mujer y de integración (Día de la Madre, Día de la Secretaria, Día Internacional de la Mujer).*
- *Impartir charlas de carácter obligatorio (acoso, hostigamiento, discriminación, salud, etc.)*
- *Que los programas de la Oficina de la Mujer se extiendan a las regiones.*
- *Mantener discreción ante las denuncias por acoso, discriminación y agresión domestica.*
- *Realzar un programa de inducción que permita conocer mas a fondo el quehacer de la Oficina de la Mujer.*
- *Desarrollar un programa de Salud Mental.*



# MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

000509

20 de junio de 2000

Licenciado

Luis A. Rojas Vallecillo  
Director Recursos Humanos  
S. O.

Estimado señor.

He conocido copia del oficio del 14 de junio de este año, que le remite la Licda. Ana Virginia Leal Vargas, Coordinadora de la Oficina de la Mujer, quien le da a conocer el resultado de una encuesta realizada entre 50 mujeres de este Ministerio.

Creo importante destacar el apoyo que debemos proporcionar a los temas de prevención de las enfermedades, el cual puede irse instrumentando con la activa participación de nuestro consultorio médico. Es de conveniencia además, promover charlas sobre servicios al cliente, motivación personal y manejo del "stress".

Atentamente,

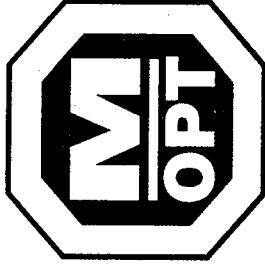
AREA ADMINISTRATIVA

ORIGINAL }  
FIRMADO } MSc. Orlando Cervantes Benavides  
Msc. Orlando Cervantes B.  
DIRECTOR GENERAL

Cc: Licda. Ana Virginia Leal V.  
Archivo  
Copiador

# MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

## OFICINA DE LA MUJER



MAYO, 2000

02 de setiembre de 1981, establece en uno de sus párrafos "Deben establecerse, allí donde no existan, mecanismos gubernamentales apropiados para supervisar y mejorar la situación de la mujer. Para que resulten eficaces, los mecanismos deben establecerse en un nivel elevado del gobierno y deben ser dotados de recursos, mandato y facultades necesarias para que puedan prestar asesoramiento sobre la repercusión que tendrán para la mujer todas las políticas gubernamentales."

Y "deben consolidar las Oficinas Nacionales de la Mujer en cada país elevándolas a un nivel de decisión gubernamental para que apoyen la superación de las mujeres."

LA SUPERVISIÓN DE UNA MUJER  
ES MÁS CERTERA QUE SEGURIDAD  
DE UN HOMBRE.

Ruthyard Kipling

*¡ Las mujeres valientes  
son incontables. pero tu  
a todas has superado!*

### UN COMPROMISO:

Este ministerio diseñara el plan de acción para la igualdad y equidad entre mujer y hombre.

Este deberá contener políticas, acciones y planes a implementar a partir de esta fecha, con el fin de lograr mayor igualdad para las mujeres.

### ANTECEDENTES:

La sociedad cambiante impone replantamientos de bases y estructuras sociales, políticas, culturales, económicas y jurídicas que no han sido más y posibilitadores de igualdad.

El reconocimiento a papel de las mujeres principalmente como jefas de hogar, quienes lllevarn cargas familiares adicionales y para cumplir con el tratado internacional 1972 con el que se declara Año Internacional de la Mujer. Dentro de ese año surgen actividades que promueven la participación de ellas y un compromiso que se plasma en aprobación de documentos e instrumentos importantes para las mujeres.

La Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, instrumento que entró en vigencia el



San José, 08 de junio 2000.

Señor:  
**Dr. Miguel Angel Rodríguez Echeverría**  
**Presidente de la República**  
Casa Presidencial

Estimado señor:

En relación con su oficio de fecha 18 de mayo 2000, le informé que nuestra Institución siempre ha tenido muy en alto el papel que la mujer desempeña como madre y profesional para el desarrollo del país. El mejoramiento de la calidad de la atención a las mujeres ha sido una preocupación de la presente administración, máxime por el momento histórico y con los cambios sociales que se suscitan en nuestro país. La integración de la mujer como actora activa de la sociedad, nos hace suponer que el papel que siempre desempeñó fue muy importante, pero poco valorado por su rutina y sencillez, sin embargo en la actualidad es doblemente destacado.

Cuando hablamos de democracia no podemos desligar a la mujer del hombre, pues el desarrollo social es simétrico, sin embargo se subestima a los hombres y subordina a la mujer. Hoy debemos tomar acciones afirmativas para la igualdad y equidad.

Nuestra Institución es una entidad adscrita al Ministerio de Obras Públicas y Transportes con autonomía presupuestaria, por lo que en algunos aspectos tenemos cierta dependencia de las disposiciones de ese Ministerio.

Sobre el informe del rendimiento de cuentas en relación al avance del Decreto No 28484, le informé que el pasado 8 de marzo quedó oficialmente inaugurada la oficina de la mujer en el MOPT, a cargo de la Licda Ana Virginia Leal, dependencia que se ha encargado de canalizar las inquietudes y/o denuncias de las compañeras trabajadoras, velando por los principios de igualdad real, equidad de genero, la no violencia y los derechos de la mujer.

El proceso divulgativo de la oficina se ha realizado en todas las dependencias del MOPT, así como la capacitación mediante charlas sobre la autoestima, motivación, género, etc. También se ha coordinado con especialistas charlas sobre enfermedades propias de las mujeres, llevando a cabo exámenes médicos y el seguimiento respectivo. Se ha dado orientación y asesoría con



201443

Dr. Miguel Angel Rodríguez Echeverría

Pág. -2-

08 junio de 2000

profesionales sobre Legislación. Existe coordinación con la Caja Costarricense de Seguro Social, Ministerio de Salud, Ministerio de Cultura Juventud y Deportes, Instituto Nacional de Aprendizaje, Consultorio Médico y la Oficina de Capacitación del Ministerio.

La Dirección General de Aviación Civil ha coordinado con dicha oficina mediante el Consultorio Médico la realización de charlas en el Aeropuerto Internacional Juan Santamaría y de exámenes (mamas y papanicolau) a las compañeras.

Agradeciendo su atención,

Atentamente,

**DIRECCIÓN GENERAL DE AVIACIÓN CIVIL**

ORIGINAL FIRMADO

Cap Miguel Ramos G.

Director General

Capitán Miguel Ramos Gaitán.  
Director General



CC: Licda Gloria Valerín Rodríguez. **Ministra de la Condición de la Mujer. (INAMU)**  
Licda Ana Virginia Leal Vargas. **Encargada Oficina de la Mujer (MOPT)**  
Licda Vilma López Víquez **Subdirectora General (D.G.A.C.)**  
Lic. Fernando Soto Campos **Unidad de Servicios de Apoyo(D.G.A.C.)**  
Hernán Céspedes Ruiz **Unidad de Planificación (D.G.A.C.)**  
Archivo y Copiador

### Objetivos Generales del INAMU:

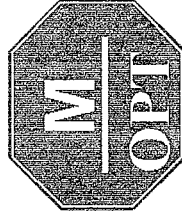
- a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para la mujer y las organizaciones sociales.
- b) Proteger los derechos de la mujer causas, grados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como el ordenamiento jurídico costarricense, promover la igualdad entre géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.
- c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

### Son Atribuciones del Instituto

- a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre las hombres y mujeres.
- b) Coordinar el conjunto de políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- c) Elaborar y ejecutar planes, programas y proyectos del propio Instituto que considere necesario para cumplir con sus fines.
- d) Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de la mujer y la equidad de género.
- e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer, además garantizar y coordinar su funcionamiento.
- f) Elaborar, coordinar y ejecutar acciones que impulsen el desarrollo de la familia como espacio de socialización de los derechos humanos e igualdad de oportunidades entre mujer y hombres.

# MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES

## OFICINA DE LA MUJER



Una mujer de carácter,  
¿dónde hallarla?  
Se pone con ardor a trabajar  
porque tiene en sus brazos el  
vigor.

**JUNIO, 2000**

## INTRODUCCION

A través de un estudio que se hizo en un sondeo de opinión, la población femenina quería saber qué es el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), al cual se da la siguiente información: El Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), es una institución autónoma de reciente creación mediante la Ley de la República 7801 del 18 de mayo de 1998, que amplía funciones al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

La Administración Rodríguez, ha designado por una vez en la historia de Costa Rica, una Ministra de la Condición de la Mujer, quien simultáneamente funge como Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de la Mujer.

Este Instituto tiene como propósito avanzar hacia una sociedad más justa en la que las relaciones sociales entre hombres y mujeres se establezcan sobre la base del respeto, a las diferencias, la igualdad y la equidad de género.

Todo ello compone el mecanismo nacional gubernamental, a través del cual el Estado de Costa Rica promueve la eliminación de todo tipo de discriminación y desigualdad contra las mujeres, en nuestra sociedad.

El INAMU genera y apoya la legislación nacional a favor de una sociedad más equitativa entre las mujeres y los hombres y se compromete a que Costa Rica responda a los acuerdos establecidos en los Tratados Internacionales que buscan, como se estableció desde 1975 en la Primera Conferencia Mundial Sobre la Mujer en México, el desarrollo de acciones concretas para el cumplimiento de los derechos de las mujeres, en todos los campos de sus vidas: en el trabajo, la política, la economía, la academia, la familia, la pareja y la comunidad.

### Fines del INAMU:

- 1- Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las Instituciones Públicas, instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y organizaciones sociales.
- 2- Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense, promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.

3- Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

4- Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

### La misión del INAMU:

Propiciar la participación social, política, económica y cultural de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos en condición de igualdad y equidad con los hombres.

### La Visión del INAMU:

Lograr la igualdad de oportunidades para mujer y hombre a fin de alcanzar una sociedad más justa y democrática.

Ciertamente la Ley define las orientaciones generales del Instituto, así como los mandatos constituyéndose en objetivos y atribuciones generales que el Instituto debe plasmar en el conjunto de su accionar.