



Municipalidad de Heredia

POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO Y PLAN ESTRATÉGICO DE IMPLEMENTACIÓN

***ELABORADO POR: MSC. ESTELA PAGUAGA ESPINOZA, OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER
MSC. MARCELA JAGER CONTRERAS, CONSULTORA ONU-HÁBITAT***

HEREDIA, Noviembre, 2010

CONTENIDO

Introducción _____	3
Antecedentes _____	4
Contexto Institucional _____	6
1.2 Conformación del Concejo Municipal de Heredia _____	11
1.3 Autodiagnóstico del Municipio promotor de la equidad de género _____	13
1.4 Contexto Local _____	23
1.4.1 Distribución de Población y territorio: _____	23
1.4.2 Población y Sexo: _____	25
1.4.3 Población por grupos etáreos: _____	26
1.4.5 Jefaturas de Hogar _____	27
1.4.6 Educación _____	29
1.4.7 Inserción en el Mercado Laboral _____	32
1.4.8 Migración _____	35
1.4.9 Salud _____	36
Discapacidad _____	36
Violencia de género _____	36
Política Igualdad y Equidad de Género _____	39
Terminología utilizada _____	43
Marco legal _____	44
Plan Estratégico hacia la Igualdad y Equidad de Género _____	50
Objetivo específico 1: _____	50
Objetivo específico 2: _____	55
Objetivo específico 3: _____	60
Objetivo específico 4: _____	68
Objetivo específico 5: _____	73
Objetivo específico 6: _____	74

Introducción

La formulación de la Política de Igualdad y Equidad de Género y su Plan Estratégico de implementación, es un mecanismo de igualdad para atender problemas específicos resultantes de la desigualdad entre los géneros, debido a la estructuración social y su reproducción en todos los ámbitos (económico, social, cultural y político) y en todos los niveles de organización municipal.

En ese sentido, el Plan Estratégico para la implementación de la *Política de Igualdad y Equidad de la Municipalidad de Heredia* responde a una carencia sentida en el ámbito de gestión municipal. Su ejecución tiene como fin generar mecanismos para la efectiva transversalización de la perspectiva de género, creando así las condiciones para responder a las necesidades e intereses de toda la población del cantón, considerando su diversidad.

Es importante señalar que para la elaboración del documento de Política, así como del Plan Estratégico de Implementación se diseñó una metodología participativa. Para ello, se desarrollaron sesiones de sensibilización de género y espacios para la reflexión e identificación de acciones a incluir en la política. En ese sentido, las actividades de sensibilización y consulta realizadas fueron las siguientes:

Actoras/es	Fechas
Personal municipal, direcciones y mandos medios	9 abril 2010 14 abril 2010 16 abril 2010 23 abril 2010 21 mayo 2010
Red VIF Heredia	9 abril 2010 12 mayo 2010
Asociaciones de Desarrollo y asociaciones de mujeres.	12 junio 2010 15 julio 2010
Comisión de la Condición de la Mujer	18 junio 2010 2 julio 2010 16 julio 2010
Comisión mixta de seguimiento	5 agosto 2010 16 agosto 2010
Validación de propuesta	30 de agosto de 2010

Por último, este esfuerzo de elaboración de la Política y su Plan Estratégico de Implementación se realizó con el trabajo conjunto de ONU-HABITAT, en el marco del Proyecto FOMUDE y la Oficina de la Mujer, así como también en el contexto del Posgrado en Violencia Intrafamiliar y de Género de la Universidad Nacional y Universidad de Costa Rica.

Antecedentes

De acuerdo con García-Moreno (2000), en los últimos años ha habido un creciente reconocimiento de la violencia contra la mujer, al punto de llegar a formar parte de la agenda Internacional. Alda Facio (2005) afirma que con la proclama de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) las mujeres obtuvimos por primera vez una Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres, una Carta Magna. Esto por cuanto es el primer instrumento internacional que incluye todos los derechos humanos de las mujeres y prohíbe todas las formas de discriminación por razones de sexo.

Si bien es cierto, todos los instrumentos internacionales de derechos humanos garantizan la igualdad de todos los seres humanos, esto ha sido insuficiente para garantizar a las mujeres la protección de sus derechos, porque según Facio (2005), esos instrumentos establecen los derechos humanos desde una perspectiva androcéntrica:

“...los instrumentos internacionales que garantizan igualdad, no discriminación o no distinción por motivos relacionados con el sexo, no crean derechos para la mujer que sean específicos para nuestra realidad cotidiana sino que nos ofrecen la posibilidad de ejercer, en igualdad de condiciones con los hombres, derechos reconocidos para ellos.” (p.2)

De esta forma, la CEDAW presenta un camino para lograr la condición de sujetas jurídicas, de ahí la relevancia de este instrumento jurídico. Es importante señalar también, que el tema de la violencia contra la mujer se abordó como un tema de derechos humanos en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena (1993) donde se logró por primera vez que los derechos de las mujeres fueran contemplados como derechos humanos. Posteriormente, se abordó el tema de la violencia contra las mujeres en relación con la salud sexual y salud reproductiva en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994).

En 1995 la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing dedicó un capítulo completo a la violencia contra la mujer, del que salieron varias recomendaciones para los gobiernos y para las organizaciones no gubernamentales que posteriormente se transformaron en importantes avances legales para la protección de los derechos de las mujeres.

Es indiscutible que los avances legales constituyen un aporte en el reconocimiento de la situación de desventaja de las mujeres con respecto a los hombres y por ende un paso importante hacia la igualdad y la equidad de las mujeres.

Así por ejemplo, en el caso de la participación de las mujeres en la política según Vivian Milosavljevic, de la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL, en un estudio realizado en seis países de la región latinoamericana en el año 2007¹, se encontró que en promedio sólo el 16% de los escaños parlamentarios están ocupados por mujeres. La autora rescata que aunque se han apreciado avances importantes en la región, aún falta mucho para alcanzar la paridad, ya que:

“al proyectar este indicador sobre la base del ritmo de crecimiento histórico entre los años 1990 y 2005, se infiere, por ejemplo, que la región llegaría a un tercio de representación femenina recién en el año 2035.” (CEPAL, 2007)

Además de los instrumentos legales que ya se han señalado, es preciso señalar la implementación de otros mecanismos jurídicos relacionados con el gobierno local como lo es la Declaración Mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA, por sus siglas en inglés), de 1998, sobre las mujeres en el Gobierno Local y la Declaración de Quito, de la Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe, 1998.

En el caso de Costa Rica, es importante señalar que nuestro país incorporó a su marco normativo en el año 2007 la “Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género” (PIEG), la cual está planteada con objetivos a 10 años², así como la Política para la Descentralización y el Fortalecimiento del Régimen Municipal Costarricense, decretada en el año 2008. En esta última se establece entre los ejes transversales al proceso de descentralización, la igualdad de género.

¹ CEPAL y UNIFEM. 2007. Estadísticas para la Equidad de Género: magnitudes y tendencias en América Latina. Naciones Unidas: Santiago de Chile.

² Instituto Nacional de las Mujeres. 2007 Fondo de Población de las Naciones Unidas. Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género. Instituto Nacional de las Mujeres: Costa Rica

Cabe señalar además que el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM) instancia encargada de brindar apoyo a los gobiernos locales, presentó su Política para la Igualdad y Equidad durante este año. Así mismo, otra normativa estrechamente vinculada con el quehacer municipal y la equidad de género en el ámbito local es la Ley. Nº 8679 del 12 de noviembre del año 2008 que introduce reformas en el Código Municipal como el uso de lenguaje inclusivo en la redacción del texto de la ley y modifica varios artículos estableciendo la obligatoriedad de integrar en los presupuestos y la planificación, acciones específicas para reducir brechas entre los géneros.

Se debe destacar también el trabajo que viene realizando desde el año 2008 la Red Costarricense de Mujeres Municipalistas, como una instancia para el fortalecimiento de las capacidades, la participación y el liderazgo de las mujeres municipalistas que ocupan o han ocupado puestos de elección popular en el nivel local.

En este contexto y en fiel cumplimiento con lo establecido en la Normativa tanto Internacional como Nacional y consciente de la necesidad de implementar acciones que promuevan la equidad de género y social en el ámbito institucional y municipal, la Municipalidad de Heredia presenta este Plan y su Política de Equidad e Igualdad de Género.

Contexto Institucional

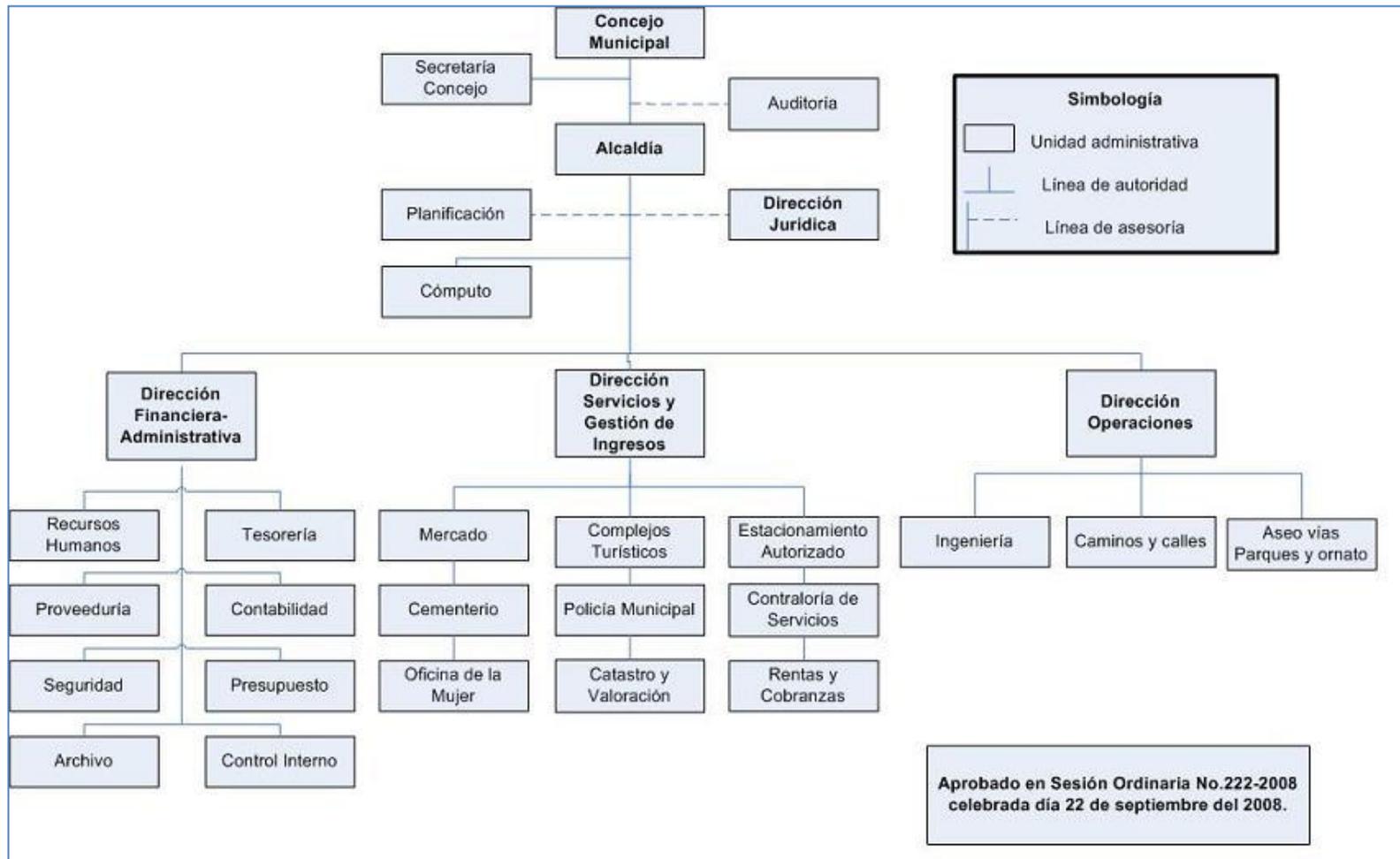
El municipio se define según Massolo (2004) como “la célula primaria del gobierno de las comunidades y la institución político-administrativa de base territorial con personalidad jurídica expresada en el derecho público, que se encuentra más próxima y visible a la ciudadanía.” (p. 7)

Nuestro país, está conformado por siete provincias las que conforme a la división político-administrativa se subdividen en un total de 81 gobiernos locales. La Municipalidad de Heredia, ubicada en el Cantón Central de esa provincia tiene una extensión territorial de 282.30 Km² y un total de 103.894 habitantes, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2000).

La Municipalidad de Heredia está integrada por el Concejo Municipal, como máxima autoridad del Gobierno Local. Tiene bajo su cargo directo, el Departamento de

Auditoría y la Secretaría Municipal, así como la Alcaldía que constituye el ente administrativo. A su vez, la Alcaldía Municipal tiene bajo su responsabilidad cuatro grandes Direcciones a saber: la Dirección Jurídica, Dirección Financiero Administrativa y Dirección de Servicios y Gestión de Ingresos y la Dirección de Operaciones. En total está integrada por 300 personas trabajadoras. Esta conformación se puede apreciar mejor en el siguiente organigrama:

Ilustración 1. Organigrama de la Municipalidad de Heredia



Fuente: Concejo Municipal de Heredia, Acta No. 222-2008.

Del total de personas que trabajan para la Municipalidad de Heredia, tan sólo el 23% son mujeres, lo que significa 69 funcionarias³. Existen 30 departamentos en los cuales sólo 11 mujeres desempeñan cargos de jefaturas, los 19 restantes son coordinados por hombres. Cabe destacar que estos 11 departamentos con jefatura femenina incluyen procesos vitales para la gestión municipal como lo es Auditoría, Dirección de Asuntos Jurídicos, Secretaría del Concejo Municipal, Planificación, Dirección Operativa, entre otros, tal y como se puede observar en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de Jefaturas en la Municipalidad de Heredia, según Departamento, sexo y nivel académico.

	Departamento	Sexo de la Jefatura		Nivel Académico ⁴
		Mujer	Hombre	
1.	Secretaría del Concejo	X		Maestría
2.	Auditoría	X		Licenciatura
3.	Planificación	X		Licenciatura
4.	Cómputo		X	Licenciatura
5.	Dirección de Asuntos Jurídicos	X		Maestría
6.	Dirección Administrativa Financiera		X	Licenciatura
7.	Recursos Humanos	X		Licenciatura
8.	Proveeduría		X	Licenciatura
9.	Tesorería		X	Bach. Universitario
10.	Contabilidad		X	Bach. Universitario
11.	Seguridad		X	Sexto Grado
12.	Presupuesto		X	Licenciatura
13.	Control Interno	X		Licenciatura
14.	Archivo		X	Técnico
15.	Dirección de Servicios y Gestión de Ingresos		X	Licenciatura
16.	Mercado		X	Licenciatura
17.	Cementerio		X	Sexto Grado
18.	Oficina de la Mujer	X		Licenciatura
19.	Complejos Turísticos		X	Sétimo
20.	Policía Municipal		X	Bach. Secundaria
21.	Catastro y Valoración		X	Técnico
22.	Estacionamiento Autorizado		X	Bach. Secundaria
23.	Contraloría de Servicios	X		Maestría
24.	Rentas y Cobranzas	X		Licenciatura
25.	Dirección de Operaciones	X		Licenciatura
26.	Ingeniería		X	Licenciatura

³ Datos obtenidos en consulta al Departamento de Recursos Humanos el día 12 de febrero de 2010.

⁴ Datos obtenidos en consulta al Departamento de Recursos Humanos el día 12 de octubre de 2010

27.	Gestión Ambiental	X		Maestría
28.	Caminos y Calles		X	Sexto Grado
29.	Aseo de Vías		X	Bach. Secundaria
30.	Unidad de Comunicación		X	Bach. Universitario
TOTAL		11	19	

Fuente: elaboración propia a partir de consulta realizada al Departamento de Recursos Humanos el día 12 de febrero de 2010.

Ahora bien, conforme a entrevista realizada a la persona encargada del Departamento de Recursos Humanos, en el año 2000 de los 17 de departamentos o unidades administrativas que existían en ese momento sólo 3 de tenían una jefatura femenina.

Tabla 2. Jefaturas de la Municipalidad de Heredia, según año y sexo

Año	Total de Departamentos	Total de Personal Municipal	Hombres en puesto de jefatura (Absoluto)	Hombres en puesto de jefatura (Relativo)	Mujeres en puesto de jefatura (Absoluto)	Mujeres en puesto de jefatura (Absoluto)
2000	17	179	14	82.35%	3	17.64%
2010	30	300	19	63.33%	11	36.66%

Fuente: Elaboración propia a partir de consulta realizada al Departamento de Recursos Humanos el día 12 de febrero de 2010.

Es decir, en la Municipalidad de Heredia la participación de las mujeres en puestos de jefaturas se ha duplicado en los últimos 10 años, pero también ha crecido la institución tanto en el número de empleados como de departamentos. Por esta razón, aunque el porcentaje de participación de jefaturas femeninas creció un 100%, actualmente persiste una brecha tal y como se puede ver en las Tablas 1y 2 en donde las mujeres apenas alcanzan un 36.66% frente a 63.33% de los varones.

Así mismo, es importante destacar que de las once mujeres que ocupan puestos de jefaturas todas poseen estudios superiores al nivel de licenciatura y tres de ellas a nivel de posgrado (Maestría). En el caso de las jefaturas masculinas, encontramos

incluso que tres de ellos tienen únicamente primaria, tres tienen secundaria completa, uno tiene séptimo año aprobado y sólo siete tienen preparación académica al nivel de licenciatura universitaria, ninguno tiene estudios de posgrado. Si bien es cierto, no todos estos puestos requieren un nivel académico de posgrado dentro de los requisitos solicitados, las mujeres tienen mejor preparación académica para desempeñarlos.

1.2 Conformación del Concejo Municipal de Heredia

La recolección de información y el proceso de sistematización dieron inicio en el mes de febrero del año 2010. En mayo de ese mismo año, debido al cambio de gobierno se dieron cambios importantes también en la conformación del Concejo Municipal por lo que se incluyen también en este documento los datos correspondientes al Concejo Municipal vigente para el periodo 2010-2016.

Para el período 2010-2016, la integración del Concejo Municipal es la siguiente: de nueve puestos de regiduría, cinco son ocupados por varones incluyendo el lugar de la Presidencia del Concejo Municipal, tal y como se puede apreciar en la Tabla 4.

Tabla 3. Integración del Concejo Municipal de Heredia, período 2010-2016

Regidoras/es Propietarias/os	
Partido	Titular
Partido Liberación Nacional	Manuel Zumbado (Presidente Municipal) Maritza Segura Navarro Walter Sánchez Chacón Olga Solís Soto
Partido Acción Ciudadana	Samaris Aguilar Castillo Gerardo Badilla Matamoros
Partido Accesibilidad sin Exclusión	Rolando Salazar Flores
Movimiento Libertario	Herbin Madrigal Padilla
Partido Unidad Social Cristiana	Hilda Barquero (Vice Presidenta Municipal)
Regidoras/es Suplentes	
Partido	Titular
Partido Liberación Nacional	Luis Baudilio Víquez Arrieta Alba Buitrago Ramírez José Alberto Garro Zamora Maritza Sandoval Vega
Partido Acción Ciudadana	Catalina Montero Gómez Minor Meléndez Venegas
Partido Accesibilidad sin Exclusión	Yorley Araya Artavia
Movimiento Libertario	Grettel Lorena Guillén Aguilar
Partido Unidad Social Cristiana	Alvaro Juan Rodríguez Segura
Partido	Titular
Partido Liberación Nacional	Luis Baudilio Víquez Arrieta Alba Buitrago Ramírez José Alberto Garro Zamora Maritza Sandoval Vega
Partido Acción Ciudadana	Catalina Montero Gómez Minor Meléndez Venegas

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la Secretaría del Concejo Municipal.

Así mismo, en el caso de las personas suplentes del puesto de regiduría, esta relación se invierte ya que de los nueve puestos, cuatro son ocupados por varones y cinco por mujeres.

En cuanto a la integración de las Comisiones Permanentes y Especiales del Concejo Municipal, éstas son organizadas por el Presidente Municipal y comunicadas posteriormente al Concejo. Durante la administración 2006- 2010 se tiene que prevalece un 100% de participación de mujeres en la Comisión de Sociales y la Condición de la Mujer. En tanto que en la Comisión de Hacienda y Presupuesto de

cinco personas que la integran, sólo una es mujer, lo mismo ocurre sólo que de forma inversa, en el caso de la Comisión de Cultura, en donde de seis personas que la integran sólo uno es varón. En la comisión de Gobierno y Administración de seis personas que la integran sólo dos son mujeres. Estos datos pueden ser constatados en el apartado de Anexos.

Situación similar se da en las Comisiones Permanentes del período 2010-2016 en donde en las comisiones de Hacienda y Presupuesto, Obras, Gobierno y Administración, Asuntos Jurídicos y Ambiente sus integrantes son más varones que mujeres, en las únicas Comisiones en las que la relación es inversa es en la Comisión de la Mujer (con un solo varón), Cultura (100% mujeres) y Asuntos Sociales donde hay siete personas, de las cuales dos son varones. (ver Anexos)

En estas Comisiones se decide la inversión de recursos, la priorización de proyectos del Cantón, entre otros asuntos “importantes” desde una lectura patriarcal y las directrices respectivas, están en manos de los varones. Persisten estereotipos patriarcales en cuanto al desempeño de las mujeres en ese órgano colegiado, siendo que se les asigna mayor participación en comisiones que abordan temáticas asociadas históricamente al quehacer de las mujeres: cultura, asuntos sociales y por supuesto la comisión de la mujer.

1.3 Autodiagnóstico del Municipio promotor de la equidad de género⁵

Para complementar la información del diagnóstico institucional en la Municipalidad de Heredia, se presenta a continuación un diagnóstico “desde dentro”, tomando como modelo la “Agenda desde lo Local” el cual es un programa del Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Local (INAFED) de la Secretaría de Gobernación del Gobierno de México. Para la investigadora, resulta una fortaleza el formar parte de la Corporación Municipal, ya que se tiene mayor acceso a la información que evalúa este instrumento, así como a la dinámica institucional.

⁵ UN-INSTRAW, 2009. Autodiagnóstico del municipio promotor de la equidad de género. Santo Domingo, República Dominicana.

Así mismo, es importante señalar que la aplicación de esta herramienta formó parte de un proceso de intercambio de experiencias a través del sistema de interconectividad del IFAM (Instituto de Fomento y Asesoría Municipal) y el proyecto FOMUDE (Fortalecimiento Municipal y Descentralización) con Oficinas de la Mujer de diversos lugares del país. Este proceso de autoevaluación se llamó “Diálogos por la Equidad” y fue un apoyo para la investigadora ya que representó una oportunidad para fortalecer el trabajo de diagnóstico que se debía realizar para elaborar la política de igualdad y equidad. Este autodiagnóstico se realizó entre los meses de marzo y julio del año 2010 y fue aplicado por la autora como encargada de la Oficina Municipal de la Mujer de Heredia.

Este modelo propone implementar una evaluación de diez indicadores, herramientas que se pueden encontrar en el documento “Autodiagnóstico del Municipio promotor de la equidad de género”, publicado por el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW, 2009).

Conforme esta propuesta, se utilizan tres colores para visibilizar o identificar el estado de cumplimiento de los indicadores evaluados en cuanto al cumplimiento de la promoción de la equidad de género en el municipio. Los avances que se han logrado (*verde*), las insuficiencias (*amarillo*), o la inacción total (*rojo*). Los detalles de la herramienta implementada para cada indicador se pueden encontrar en el Anexo 1. A continuación se presenta un breve resumen de los resultados obtenidos, según cada indicador, el instrumento aplicado puede ser consultado en el apartado de “Anexos”:

1. **Marco normativo internacional de los derechos de la mujer:** Este indicador se refiere al papel de los gobiernos municipales al asumir el reto y promover el cumplimiento, el acceso y ejercicio de los derechos de las mujeres, como parte de sus competencias, ya que ello tiene efectos prácticos y estratégicos en la calidad de la vida diaria de las mujeres.

La Municipalidad de Heredia ha desarrollado acciones muy puntuales para la divulgación de los derechos de las mujeres, en particular al derecho a una vida sin violencia. El Plan Anual Operativo de los años 2004 al 2010 contempla la conmemoración del 25 de Noviembre, Día Internacional por la No Violencia contra las Mujeres y a partir del año 2006 al 2010 se integra también la conmemoración del 8 de marzo Día Internacional de la Mujer. Sin embargo, estas acciones carecen de una articulación que procure sus sostenibilidad a lo largo del tiempo y mida el impacto y los efectos que produce en la comunidad. Así mismo, el abordaje de la temática de derechos humanos de las mujeres se ha enfocado únicamente a visibilizar el derecho a una vida libre de violencia, los derechos sexuales y derechos reproductivos por ejemplo no se han abordado, según información obtenida a partir de la aplicación de este autodiagnóstico.

2. **Planificación del Desarrollo Municipal:** este indicador evalúa la inclusión del principio de equidad de género en la planeación dado que constituye una estrategia para garantizar que los objetivos, las prioridades y metas de los planes se traduzcan en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para el acceso y disfrute de los beneficios del desarrollo municipal.

En el caso de la Municipalidad de Heredia, luego de revisar el Plan de Desarrollo Cantonal, documento que contiene las líneas de acción, principios y valores de la institución, se concluye que éste carece del enfoque de género. Así el Plan de Desarrollo Municipal (2007) establece en el apartado del “Marco Estratégico de la Municipalidad de Heredia”:

“MISION

Un Gobierno local ejemplar, que a través de una administración municipal eficiente, transparente y apegada a los principios éticos y legales, optimice sus recursos para contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de nuestro Cantón.

VISION

Ser una Municipalidad eficiente, transparente y que actúe siempre dentro del marco ético y legal, comprometida con el desarrollo del cantón, con la finalidad de satisfacer las necesidades de la comunidad.” (p. 10)

En cuanto a los objetivos institucionales, éstos se refieren a la eficiencia, excelencia y calidad en el desempeño de las funciones:

“Lograr un cambio en la Estructura Organizacional que permita brindar un servicio de excelencia.

Generar por medio del trabajo en equipo información oportuna y confiable que permita agilizar el flujo de los procesos, optimizando los recursos humanos y materiales.

Brindar servicios de calidad y excelencia de una forma eficiente y eficaz para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía del cantón central de Heredia.

Dotar al Cantón de Heredia de la Mejor Infraestructura y Limpieza General, manteniendo una comunicación permanente con toda la comunidad.” (p. 10)

De acuerdo con Mac Donald y otros (2000) para garantizar la diversidad y un compromiso con la equidad en una organización, se requiere que todas las diferencias con connotaciones de poder estén sujetas a discusión. Esto significa que la población debe ser considerada desde la diversidad: género, origen cultural/étnico, clase, edad, sexo e identidad profesional, entre otros. Como es posible apreciar, la Municipalidad de Heredia no contempla estos principios en sus objetivos institucionales, tampoco en la misión y visión.

De igual forma no se visibilizan mecanismos claros de comunicación con la comunidad y a lo interno de la institución para conocer sus intereses y necesidades.

3. **Presupuesto Sensible al género/presupuesto participativo:** Según Massolo (2009) significa “introducir el gasto etiquetado para las mujeres y la integración

transversal de la perspectiva de género en los programas públicos de los distintos niveles de gobiernos, a fin de asegurar la asignación equitativa de recursos. Es una herramienta analítica y práctica para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Incorpora las necesidades, derechos, obligaciones e intereses diferenciados de mujeres y hombres en el diseño de la política de ingresos públicos, en el reparto de los recursos públicos y en el diseño de los programas y proyectos gubernamentales.” (p. 29).

La Municipalidad de Heredia cuenta con un programa de “Presupuestos Participativos” desde el año 2007. Este proyecto asigna –por ley- anualmente el 10% del presupuesto municipal a las Asociaciones de Desarrollo y grupos organizados de la comunidad, sin embargo carecía de un enfoque de género para la asignación de dichos recursos.

En el año 2010 y gracias al apoyo de ONU-Hábitat, el programa de Presupuestos Participativos integró el enfoque de género en su reglamento y metodología para la asignación de estos recursos. ... con el fin de orientar la elaboración de proyectos comunales considerando criterios de inclusión de toda la población, favorecer la convivencia e ir generando cambios en la disminución de brechas de género.

- 4. Promoción de la ciudadanía y participación de las mujeres:** En cuanto a este indicador, señala Massolo (2009) que “...se refiere a la existencia de programas o acciones de promoción al ejercicio real de los derechos ciudadanos por parte de las mujeres, apoyo a su participación en la toma de decisiones a nivel comunitario, municipal, estatal y federal, así como fomento a los liderazgos femeninos y de las organizaciones de mujeres.” (p. 30)

La Municipalidad de Heredia carece de un programa permanente para la promoción de la ciudadanía y participación de las mujeres. No obstante, la Oficina Municipal de la Mujer promueve el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres empresarias por medio de un programa para el impulso de las ideas productivas de mujeres, pero éste recibe en promedio una asignación presupuestaria de menos de un millón de

colones por año (POA, 2009, 2010), lo cual es insuficiente y amenaza su sostenibilidad.

5. **Atención y prevención a las violencias de género:** en este indicador, se entiende por violencia de género, aquella violencia que va dirigida específicamente a las mujeres y niñas y tiene por objeto situarlas en un lugar de sometimiento y dominación, por sólo el hecho de ser mujeres. Se refiere además al desequilibrio de poder que las mujeres tienen en las relaciones de género, relaciones que según la autora presuponen y refuerzan la dominación masculina a través de la fuerza y violencia.

La Municipalidad de Heredia actualmente sólo cuenta con una profesional en psicología para la atención especializada de la violencia de género. No obstante, a pesar de esta limitación, desde el año 2004 se han atendido 1.556 casos de mujeres sobrevivientes de violencia intrafamiliar, según expedientes tramitados.

La atención brindada consiste en la atención individual de mujeres afectadas por violencia, en el marco de una terapia de crisis en la que se brinda hasta un máximo de ocho sesiones. Se ofrece orientación sobre legislación a favor de los derechos humanos de las mujeres, así como también se refieren los casos a otras instituciones (IMAS, Fuerza Pública, Tribunales de Justicia, Consultorios Jurídicos) para una atención integral.

Además se han trabajado procesos de intervención grupal para la recuperación de las secuelas del incesto y abusos sexuales, como parte de la coordinación interinstitucional que realiza la OFIM. Este proceso implica el trabajo de dos horas semanales durante 16 semanas como mínimo.

Es así como durante el año 2005 se trabajó en conjunto con la Trabajadora Social de la Clínica Francisco Bolaños, Licda. Yolanda Chaves Chaves quien fungió como co terapeuta del proceso. En el año 2006 se implementó también el grupo terapéutico para mujeres en conjunto con la Licda. Marielos Ovaes Dinarte, Trabajadora Social del Hospital de Heredia quien acompañó también el proceso como coterapeuta en el marco de un trabajo interinstitucional. Actualmente se atiende un proceso

terapéutico también para mujeres afectadas por violencia sexual, en coordinación con la Oficina de Atención a la Víctima del Poder Judicial.

Así mismo, es importante destacar que la titular del puesto ocupa una plaza en propiedad como “Profesional de la Oficina de la Mujer” cuyo perfil indica el requisito de Bachiller Universitario. Actualmente, a pesar de que la normativa del Colegio Profesional de Psicólogos establece la prohibición para que profesionales de esa disciplina ejerzan la psicología con una plaza de Bachiller, la Administración Municipal no ha reconocido el título de Licenciada, ni la remuneración salarial correspondiente. En este contexto, se evidencia la poca importancia que tiene para la institución brindar un servicio de atención especializado a la violencia contra las mujeres.

Asimismo, entendiendo la violencia de género como aquella que de manera estructural, legitima el maltrato contra las mujeres y que para implementar una verdadera transformación social se requiere integrar el trabajo en el área de masculinidad, la Red Local para la Atención y Prevención de la Violencia contra las mujeres en el año 2005 presentó ante la Alcaldía una propuesta para el abordaje de la población masculina titulado “Construyendo Nuevas Masculinidades en Heredia”. Con el apoyo de la MSc. María Esther Brenes Villalobos, en ese momento Jueza del Juzgado de Violencia Doméstica de Heredia, se solicitó los recursos adicionales a los ya asignados a la Oficina de la Mujer, para dar inicio a este programa. Actualmente, la Municipalidad de Heredia atiende –por medio de una contratación de servicios profesionales- un grupo de hombres que reúne a más de 40 hombres agresores.

6. **Fomento al empleo productivo y autoempleo de las mujeres:** Este indicador se refiere a programas o acciones emprendidas desde el gobierno municipal con el objetivo de fomentar el empleo productivo de las mujeres en empresas del sector privado y del sector público, combatiendo la discriminación en la contratación y cerrando las brechas de género en los salarios, como por ejemplo: Ferias del Empleo para las Mujeres, incluyendo a madres solteras, a mujeres mayores de 45 años; reconocimientos a las empresa que no discriminan

a las mujeres ni en salarios ni en la contratación, y que no exigen el examen de no gravedad para contratarlas, entre otras acciones.

Desde el año 2007 la Municipalidad de Heredia desarrolla programas dirigidos a fortalecer las iniciativas productivas de las mujeres por medio de la coordinación interinstitucional de capacitaciones en materia empresarial como con el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Programa “Creado Empresarias” del Ministerio de Economía Industria y Comercio (MEIC) y las Ferias de Comercialización de Mujeres Emprendedoras.

Así mismo, es importante señalar que según datos obtenidos en la Oficina de la Mujer (Informe Final de Capacitación 2007, 2008, 2009, 2010) la participación de mujeres en estos procesos de capacitación se ha incrementado, así en el 2007 –año de inicio- el proyecto piloto capacitó a 16 mujeres empresarias, en 2008 se capacitaron 26, en 2009 40 mujeres en dos procesos diferentes (Creando Empresarias, 25 mujeres y el curso Gestión Empresarial con Perspectiva de Género capacitó 15 mujeres). En el año 2010 la cifra de mujeres emprendedoras que la Municipalidad capacitó fue de 75 en tres procesos diferentes: dos cursos de Gestión Empresarial con Perspectiva de Género y un Taller de Seguimiento a Mujeres Empresarias.

Ilustración 2. Feria de Comercialización de Mujeres Emprendedoras Heredianas



Fuente: Archivo fotográfico, Oficina Municipal de la Mujer

7. **Cultura, recreación y deporte:** difundir y aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en todas las actividades y todos los espacios de la cultura, la recreación y el deporte. El principio de igualdad de oportunidades va de la mano del principio de no discriminación en razón de sexo, edad, estado civil, raza, etnia, religión, discapacidad, preferencia sexual. La Oficina de la Mujer ha contemplado en las acciones que desarrolla con la comunidad, actividades de carácter inclusivo como lo son juegos cooperativos con niños, niñas, adolescentes y personas adultas mayores en ocasiones muy puntuales como lo ha sido la participación en el Festival de las Flores, un evento cultural que se realiza anualmente en el Cantón Central de Heredia.

Ilustración 3. Escolares y personas adultas mayores en una actividad cooperativa al aire libre en el marco del Festival de las Flores.



Fuente: Archivo fotográfico, Oficina Municipal de la Mujer

8. **Atención a mujeres migrantes:** Este indicador fue adaptado del documento original que propone la “Atención a mujeres afrodescendientes e indígenas”, sin embargo para considerar la atención a mujeres indígenas y migrantes por parte

del gobierno municipal, se debe partir en principio por contar con población indígena y/o migrante de presencia importante en el municipio. Sin embargo, en el caso de la Municipalidad de Heredia, las mujeres migrantes constituyen un importante sector con presencia en el cantón. Al evaluar las acciones específicas dirigidas hacia esta población no se encuentra ninguna acción afirmativa hacia ese sector poblacional, desde la Municipalidad. Sin embargo, durante el año 2010 se apoyó la gestión del Centro Feminista de Investigación y Acción (CEFEMINA) en el desarrollo de un proyecto llamado “Mujeres Migrantes Frente a la Violencia” que capacitó un grupo de 20 mujeres con esa condición en la comunidad de Guararí y que desarrollará acciones de seguimiento por un período de dos años.

9. **Institucionalidad de género:** La institucionalización de las políticas y las instancias de género representa un proceso estratégico y complejo, que supone cambios sostenidos en diversos órdenes y funciones de la estructura y prácticas del gobierno local. Proceso que implica y compromete al conjunto de actores institucionales y políticos (hombres/mujeres) que gobiernan el municipio, según las características y condiciones de cada caso. El propósito es asegurar la presencia y consideración de las necesidades, los derechos y los intereses de las mujeres (prácticos y estratégicos), en todas las áreas de formulación y ejecución de las políticas, acciones y programas municipales.

Actualmente, la Oficina de la Mujer, carece de una normativa institucional que garantice su permanencia. No obstante, uno de los resultados del proceso que se sistematiza en este documento es el documento de política para la igualdad y equidad de género que se espera sea aprobado antes de concluir el año 2010. Este marco institucional propone de manera articulada diversas acciones con la participación de todos los departamentos que integran la institución.

10. **Relación y articulación con entidades nacionales e internacionales:** articulación con instancias nacionales e internacionales también contribuye a fortalecer y legitimar el papel promotor de la equidad de género en el quehacer municipal.

De la información presentada anteriormente podemos concluir que a pesar de que la Municipalidad ha emprendido OFIM ha realizado un trabajo importante con recursos limitados. Esta situación evidenció la necesidad de que se formule una política institucional con el fin de integrar de manera transversal el enfoque de género en el quehacer municipal.

La implementación de una política permitirá una mejor articulación de acciones para cerrar brechas entre hombres y mujeres incidiendo en una mejor calidad de vida para la comunidad herediana.

1.4 Contexto Local⁶

Según el “Índice de Desarrollo Humano Cantonal” (2005), el Cantón de Heredia ocupa la posición 15 respecto a los 81 cantones del país y donde 1 hace referencia a la mejor posición relativa.⁷ Así mismo, conforme al “Índice de Pobreza Humana y sus componentes” (2005), el Cantón de Heredia ocupa la posición siete en las condiciones relativas indicadas anteriormente.⁸

En cuanto al “Índice de Competitividad Cantonal” (2006), el Cantón de Heredia ocupa la posición cinco⁹ y según el “Índice de Desarrollo Social” el Cantón Heredia ocupa la posición quince¹⁰.

1.4.1 Distribución de Población y territorio:

El cantón central de la provincia de Heredia está compuesto de 5 distritos, tiene un territorio de 282,60 kilómetros cuadrados y una población de 103.894 habitantes para una densidad de población de 367,64 habitantes por kilómetro cuadrado.

Los cinco distritos que integran el cantón son los siguientes: Heredia, San Francisco, Mercedes, Ulloa y Vara Blanca, el cual tiene características muy particulares que lo distinguen de los otros cuatro. El distrito de Vara Blanca es un

⁶ Información tomada del Censo Nacional 2000, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC)

⁷ Fuente: “Atlas del Desarrollo Humano Cantonal de Costa Rica. 2007” Universidad de Costa Rica. 2007

⁸ Ídem

⁹ Fuente: “Índice de competitividad cantonal” PROCOMER Y ODC/UCR. San José, 2009.

¹⁰ Fuente: “Índice de Desarrollo Social” MIDEPLAN 2007

distrito cuya ubicación se encuentra separada del resto del cantón, posee mayor extensión territorial pero menor población y es un distrito de vocación eminentemente rural, donde las actividades económicas se concentran en el sector primario de actividad económica¹¹.

La mayor concentración de población se da en el cantón central con 7.134¹² habitantes por kilómetro cuadrado en 2,80 km², la mayor población de cantón corresponde al distrito de San Francisco pero este tiene una densidad de población de 6.381 habitantes por kilómetro cuadrado (tercera mayor densidad en el cantón).

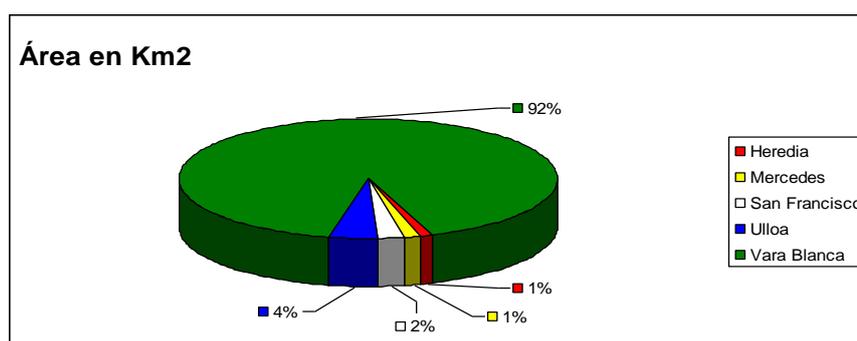
Tabla 4. Distribución de la población del Cantón Central de Heredia, según distrito.

Distrito	Población	Área en Km ²	Densidad de Población
Heredia	20.191,00	2,80	7.134,00
Mercedes	19.717,00	4,20	4.728,00
San Francisco	40.840,00	6,40	6.381,00
Ulloa	22.456,00	11,60	1.939,00
Vara Blanca	690,00	257,60	2,00
Total	103.894,00	282,60	367,64

Fuente: Plan de Desarrollo Cantonal. 2009.

Estas características se observan mejor en los siguientes dos gráficos:

Gráfico 1. Distribución del Cantón Central de Heredia, según área que ocupa cada distrito.



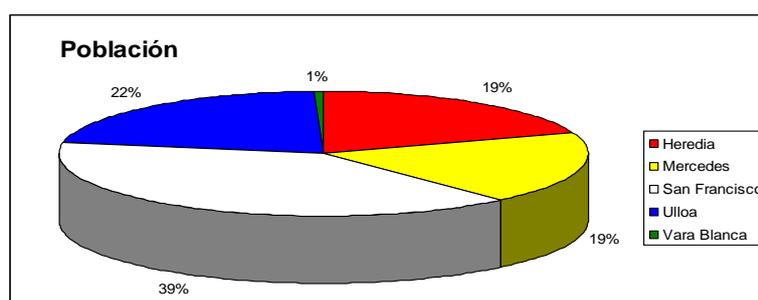
Fuente: Plan de Desarrollo Cantonal, 2009.

¹¹ El sector primario de actividad económica se refiere a actividades como la agricultura, ganadería, selvicultura, caza y pesca, según se consultó con el glosario de términos para el censo nacional realizado en el año 2000.

¹² Densidad de población, dato obtenido como resultado de dividir la población del cantón entre el territorio total en km²

Según se observa en el gráfico anterior el distrito de Vara Blanca, ocupa el 92% del territorio del cantón. Sin embargo, este territorio está constituido principalmente por zonas de protección de recursos naturales, fincas ganaderas, fincas agrícolas, por lo que un porcentaje muy pequeño de estos 257.60 Km² corresponde a zonas habitadas.

Gráfico 2. Distribución de la población según distritos del Cantón Central de Heredia



Fuente: Plan de Desarrollo Cantonal, 2009.

De la observación de las dos gráficas anteriores, podemos observar que la población de Vara Blanca constituye solamente el 1% de la población, a pesar de contar con el 92% del territorio del cantón.

En el caso del distrito de San Francisco, aporta la mayor cantidad de población con 40.849 habitantes en 6,40 km², con una densidad de 6.831 habitantes por km².

1.4.2 Población y Sexo:

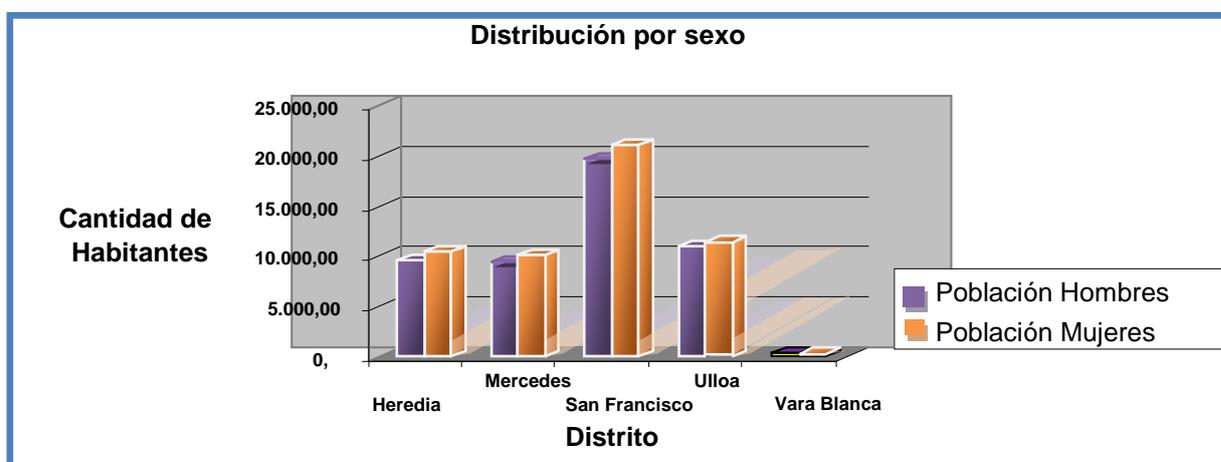
Resulta imprescindible para efectos de esta breve contextualización, analizar la distribución de la población en el Cantón Central en relación al sexo.

Tabla 5. Distribución de la población del Cantón Central de Heredia según sexo y distrito.

Distrito	Hombres	Mujeres	Población	Relación Hombre Mujer
Heredia	9.678,00	10.513,00	20.191,00	92,00
Mercedes	9.510,00	10.207,00	19.717,00	93,00
San Francisco	19.703,00	21.137,00	40.840,00	93,00
Ulloa	10.985,00	11.471,00	22.456,00	95,00
Vara Blanca	365,00	325,00	690,00	112,00
Total	50.241,00	53.653,00	103.894,00	93,64

Fuente: Plan de Desarrollo Cantonal, 2009

Gráfico 3. Distribución de la población del Cantón Central de Heredia, según sexo y distrito.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC y Plan de Desarrollo Cantonal, 2009.

De los datos presentados anteriormente podemos concluir que Heredia tiene una relación de género de 93,64 hombres por cada 100 mujeres. En números relativos esto significa que el 48,36% de la población lo constituyen los varones y el 51,64 % las mujeres. El único distrito donde la población es mayoritariamente masculina es Vara Blanca con 112 hombres por cada 100 mujeres, según datos del INEC (2000).

Ahora bien, a pesar que en el Cantón de Heredia hay más mujeres que varones, la mayoría de hogares reporta una jefatura masculina, según lo veremos más adelante en el apartado 3.4.4 Jefaturas de Hogar. Esta forma de organización jerárquica está estrechamente vinculada con las pautas sociales establecidas en la sociedad patriarcal.

1.4.3 Población por grupos etáreos:

Heredia tiene un total de 19.154 personas entre los 0 y los 9 años, es decir casi el 20% de su población se encuentra en edad escolar, preescolar o es lactante. En el caso de las personas adultas mayores, estas suman 6.011 personas, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos del año 2000.

Tabla 6. Población Total por Grupos de Edad, según distritos del Cantón Central de Heredia.

Población	Heredia	Mercedes	San Francisco	Ulloa	Vara Blanca
Menos de 1 año	256	294	772	484	15
De 1 a 4 años	947	1.250	3.275	1.886	67
De 5 a 9 años	1.239	1.646	4.478	2.452	93
De 10 a 19 años	3.424	3.894	9.120	4.404	158
De 20 a 29 años	3.779	3.584	6.899	4.154	113
De 30 a 39 años	2.999	3.104	6.829	4.194	115
De 40 a 49 años	2.591	2.618	4.825	2.476	62
De 50 a 59 años	1.843	1.843	2.403	1.230	29
De 60 a 64 años	726	530	686	401	12
De 65 a 69 años	730	413	598	290	9
De 70 a 74 años	676	344	438	205	8
De 75 años y más	981	513	567	380	9
Total	20.191	19.717	40.840	22.456	690

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000.

No se encontraron datos segregados por sexo en los distritos, sin embargo para efectos de esta investigación, interesa destacar que en el Cantón Central de Heredia hay 19.154 personas menores de 10 años, lo que representa un 18.43% de la población. Si se considera que estas personas se encuentran en edad escolar hasta los 12 años aproximadamente, la cifra de personas bajo el cuidado de las mujeres – que tradicionalmente ejercen ese rol- es probablemente mayor. En el caso de las personas adultas mayores que frecuentemente se encuentran bajo el cuidado de mujeres, la cifra en Heredia de este grupo etario alcanza las 6.061 personas.

1.4.5 Jefaturas de Hogar

A partir de los datos del Censo Nacional realizado en el año 2000 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, se tiene que el 72.6% de hogares del Cantón

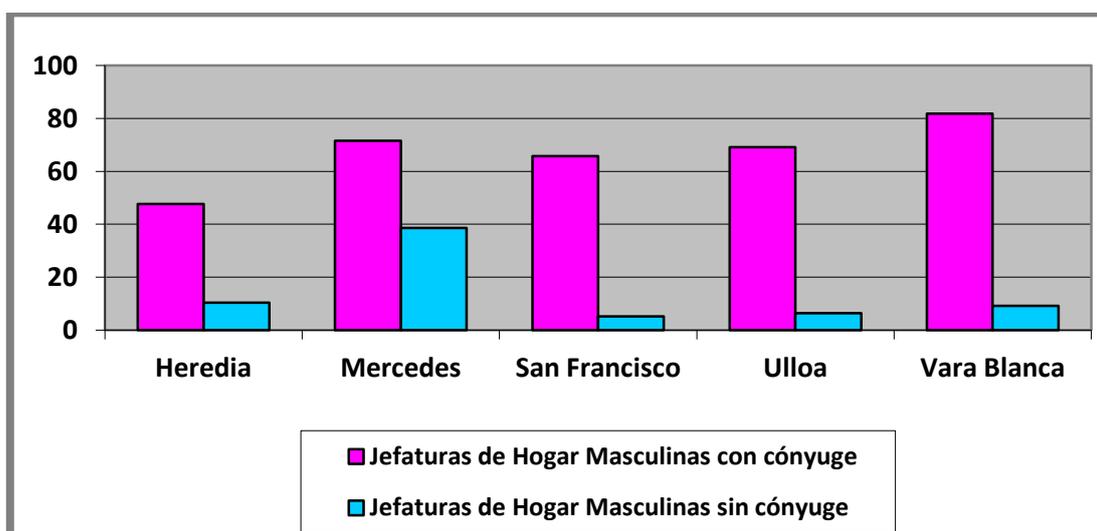
Central de Heredia tienen una jefatura masculina y el 27.4% están a cargo de una mujer como jefa de familia de éstos el 22.9% no tiene cónyuge.

Tabla 7. Hogares en los cinco distritos del Cantón Central de Heredia según jefatura masculina o femenina, en números relativos.

Distrito	Jefaturas de hogar masculinas	Jefaturas de Hogar masculinas con cónyuge	Jefaturas de hogar masculinas sin cónyuge	Jefaturas de hogar femeninas	Jefaturas de hogar femeninas con cónyuge	Jefaturas de Hogar femeninas sin cónyuge
Heredia	58	47,7	10,3	31,7	3,3	28,4
Mercedes	76,9	71,4	5,5	23,1	3,4	19,7
San Francisco	70,9	65,8	5,1	29,1	5,5	23,6
Ulloa	75,4	69,1	6,3	24,6	4,9	19,7
Vara Blanca	90,9	81,8	9,1	9,1	0,6	8,5
Cantonal	72,6	66	6,6	27,4	4,5	22,9

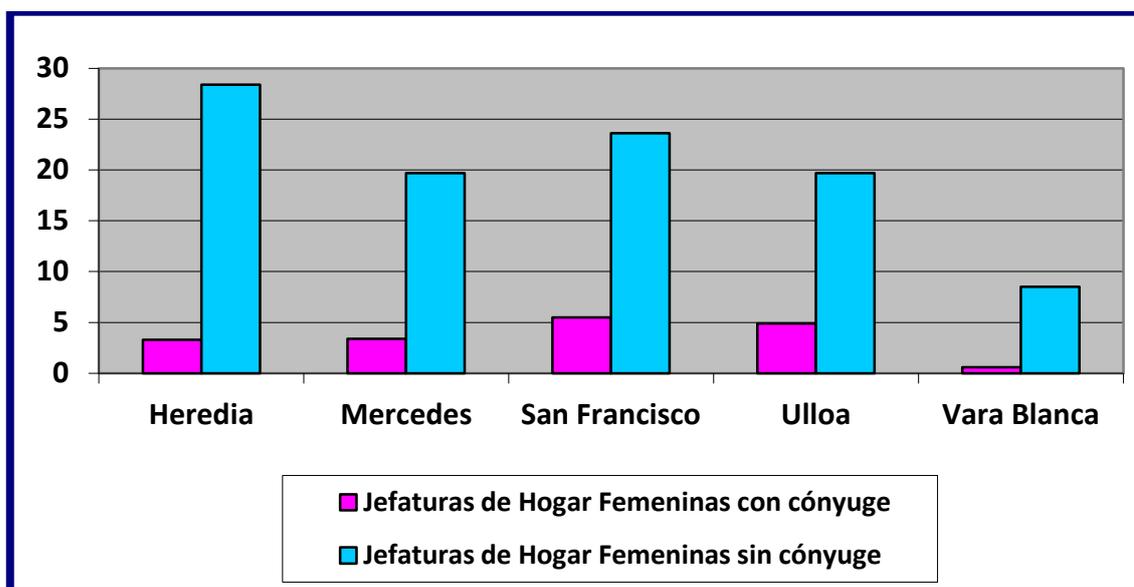
Fuente: Plan de Desarrollo Cantonal, 2009

Gráfico 4. Hogares con jefaturas masculinas sin cónyuge y hogares con jefatura



Fuente: Plan de Desarrollo Cantonal, 2009

Gráfico 5. Hogares con jefaturas femeninas sin conyugue y hogares con jefatura femenina con cónyuge



Fuente: Plan de Desarrollo Cantonal, 2009.

En las dos gráficas presentadas anteriormente se puede observar que el 72,6 % de los hogares tiene Jefatura de hogar masculina, pero solo el 6.6% de las Jefaturas de Hogar son masculinas sin conyugue. En el caso de las jefaturas de hogar femeninas, ésta situación se presenta en forma inversa donde el 27,4% de las jefaturas de hogar son ejercidas por mujeres pero sólo 4,5% lo hacen teniendo cónyuge.

1.4.6 Educación

Para efectos de este breve diagnóstico, también resulta importante revisar las cifras que dan cuenta del acceso a la educación, segregadas por sexo para apreciar las brechas existentes entre hombres y mujeres. En este sentido, encontramos que en el Cantón Central de Heredia, el total de la población mayor de cinco años representa 94.648 personas. De ésta cifra sólo un 36.82% asiste a la educación regular, es decir 34.856 y de éstos 17.284 son varones y 17.572 son mujeres. Las mujeres que asisten a educación regular representa entonces un 50.4 % ligeramente superior con respecto a los hombres.

No obstante, en el caso de la población que no asiste a la educación regular, ésta es mayoritariamente femenina, por lo que en nuestro cantón del total de personas que no estudian (59.792), 31.599 son mujeres, lo que significa un 52.84%. Esta información se puede apreciar mejor en la Tabla No. 8.

Tabla 8. Población de cinco años y más por Condiciones de Asistencia a la Educación regular, según distritos del Cantón Central de Heredia en números absolutos.

Cantón /Distritos	Total			Asiste			No Asiste		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Heredia	18.988	9.075	9.913	6.553	3.304	3.249	12.435	5.771	6.664
Mercedes	18.173	8.668	9.505	6.987	3.395	3.592	11.186	5.273	5.913
San Fco.	36.793	17.601	19.192	14.011	6.877	7.134	22.782	10.724	12.058
Ulloa	20.086	9.805	10.281	7.130	3.610	3.520	12.956	6.195	6.761
Vara Blanca	608	328	280	175	98	77	433	230	203
CANTÓN	94.648	45.477	49.171	34.856	17.284	17.572	59.792	28.193	31.599

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000

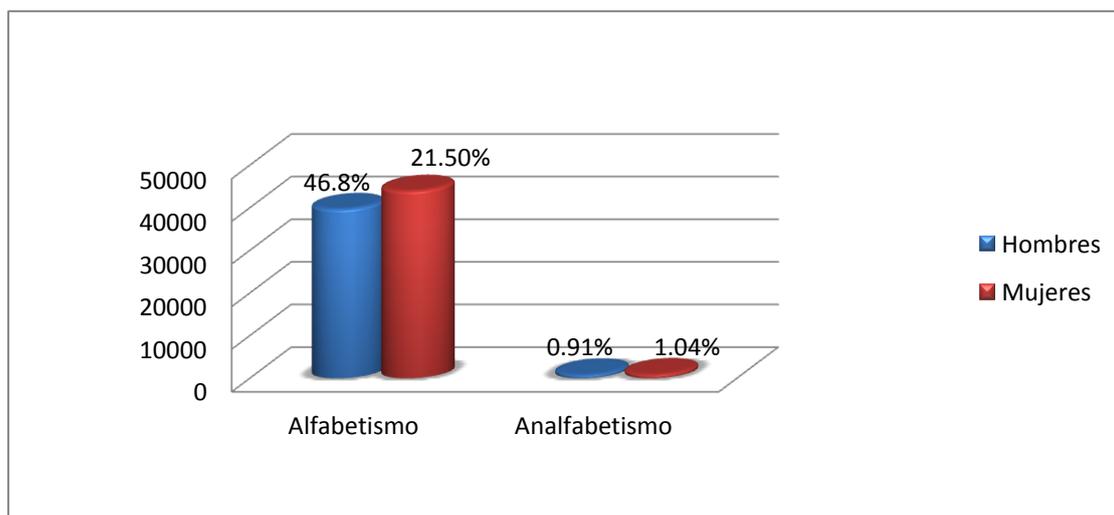
En el caso de la población mayor de diez años que no sabe leer ni escribir, ésta corresponde a 1661 personas en todo el cantón lo que representa un 2% de la población. Ahora bien, es importante segregar estos datos por sexo y señalar que dentro de la población analfabeta un 47% son varones y un 53% son mujeres tal y como lo podemos apreciar en la Tabla No. 9 y en el Gráfico No. 6.

Tabla 9. Población de 10 años y más por condición de alfabetismo y sexo, según distritos del Cantón Central de Heredia en números absolutos

Cantón /Distritos	Total			Alfabetismo			Analfabetismo		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Heredia	17.749	8.452	9.297	17.504	8.336	9.168	245	116	129
Mercedes	16.527	7.871	8.656	16.345	7.785	8.560	182	86	96
San Francisco	32.315	15.362	16.953	31.507	14.983	16.524	808	379	429
Ulloa	17.634	8.522	9.112	17.261	8.352	8.909	373	170	203
Vara Blanca	515	277	238	462	249	213	53	28	25
TOTAL CANTON CENTRAL	84.740	40.484	44.256	83.079	39.705	43.374	1.661	779	882

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000

Gráfico 6. Población de 10 años y más por condición de alfabetismo y sexo, según distritos del Cantón Central de Heredia en números absolutos



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000

Como se puede observar en la Tabla 9 las mujeres del cantón central de Heredia, mayores de 5 años tienen mayor preparación académica con respecto a los varones, en los niveles de primaria, secundaria, parauniversitaria y universitaria. Sin embargo, esta leve ventaja no se refleja en la inserción laboral y las condiciones de trabajo que alcanzan las mujeres, como se verá en el apartado correspondiente.

Tabla 10. Población del Cantón Central de Heredia de 5 años y más por nivel de instrucción, según sexo.

Cantón y Sexo	Total	Ningún grado	Preparatoria o Kinder	Primaria	Secundaria Académica	Secundaria Técnica	Parauniversitaria	Universitaria
Hombres	45.477	1.732	1.501	18.162	12.951	1.037	915	9.179
Mujeres	49.171	1.927	1.477	19.401	14.414	1.013	1.393	9.646
HEREDIA	94.648	3.559	2.978	37.563	27.365	2.050	2.308	18.825

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000

Esta situación también se encuentra reflejada en la dinámica institucional de la Municipalidad en donde –como ya se mencionó– hay más jefaturas a cargo de hombres, y éstos tienen menor nivel académico.

1.4.7 Inserción en el Mercado Laboral

Con respecto a las cifras de personas ocupadas en nuestro cantón, tenemos que según el Censo del 2000 implementado por el INEC hay 40.518 personas ocupadas en el Cantón Central de Heredia. De éstas sólo el 37% son mujeres lo que representa al menos 15.024 féminas insertas en el trabajo remunerado. Cabe señalar, que conforme al INEC, el trabajo doméstico no se contabiliza como trabajo productivo por no ser remunerado. Estos datos se pueden observar con mayor detalle, en la Tabla No. 10.

Ahora bien, es importante caracterizar a las personas “ocupadas” y destacar qué puestos desempeñan las mujeres que como vimos tienen mayor nivel académico que los varones.

Tabla 11. Población ocupada¹³ por sector institucional y sexo, según distrito

Cantón /Distritos	Total			Sector Público			Sector Privado		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Heredia	8.361	4.997	3.364	2.306	1.112	1.194	6.055	3.885	2.170
Mercedes	7.771	4.911	2.860	2.046	1.001	1.045	5.725	3.910	1.815
San Francisco	15.291	9.681	5.610	2.606	1.309	1.297	12.685	8.372	4.313
Ulloa	8.836	5.697	3.139	1.308	703	605	7.528	4.994	2.534
Vara Blanca	259	208	51	7	4	3	252	204	48
HEREDIA	40.518	25.494	15.024	8.273	4.129	4.144	32.245	21.365	10.880

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000

De la información anterior se desprende que del total de personas que tienen un trabajo remunerado (40.518) sólo 15.024 son mujeres lo que representa un 37% y el 72% de ellas labora para el sector privado. Es decir, que pese a que hombres y

¹³ El término “personas ocupadas” es utilizado por el INEC para designar a las personas que tienen un trabajo remunerado.

mujeres presentan similares grados de preparación, ésta no se refleja en forma equitativa en su inserción en el mercado de trabajo.

Tabla 12. Población Ocupada por ocupación y distrito

Provincia, Cantón Y Distrito	Total	Nivel Direc. De Adminis. Publica Y Privada	Nivel Profesio.Y Cientif.	Nivel Técnico Y Profesio. Medio	Apoyo Adminis- Trativo	Venta En Locales Y Servicios	Agropec. Y Pesca Calificad.	Productos Artesan. Y Manufact.	Montaje Y Operación De Maquinas	Ocupación Calificada	No Calificada
HEREDIA	40.518	1.756	5.921	6.988	4.350	5.484	245	4.668	5.025	6.081	
Heredia	8.361	429	1.926	1.573	952	1.201	47	816	562	855	
Mercedes	7.771	467	1.522	1.426	890	937	47	901	682	899	
San Francisco	15.291	427	1.477	2.446	1.617	2.207	58	1.987	2.322	2.750	
Ulloa	8.836	430	993	1.528	886	1.110	57	949	1.442	1.441	
Vara Blanca	259	3	3	15	5	29	36	15	17	136	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000

1.4.8 Migración

En el caso de la población migrante, es preciso señalar que el censo del año 2000, realizado por el INEC sólo reporta 9.050 personas migrantes en el Cantón Central de Heredia. Esta cifra puede ser aún mayor debido a que desde la fecha en que fue realizado el censo a la actualidad han pasado diez años. Del total de población inmigrantes extranjeras, el 52% son mujeres, lo cual suma una condición de vulnerabilidad más a su condición de género.

Tabla 13. Población del Cantón Central de Heredia, según condición migratoria

Condición Migratoria	Sexo		Total	
	Femenino	Masculino	Absoluto	Relativo
No migrantes	24.028	23.618	47.646	46%
Inmigrantes internos	24.902	22.296	47.198	45%
Inmigrantes extranjeros	4.723	4.327	9.050	9%
Total	53.653	50.241	103.894	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000

A pesar de que los datos del INEC no revelan hay información desagregada en cuanto a población migrante por distrito, datos recientes (Caja Costarricense de Seguro Social, 2010), revelan que existe en la comunidad de Guararí y la Milpa, pertenecientes al Distrito de San Francisco 13 asentamientos de precario con 909 ranchos en los que se albergan 1000 familias. Ahí residen 4.333 personas viviendo en condiciones de mucha vulnerabilidad social y económica. De este total, fue posible identificar a 2.498 personas migrantes nicaragüenses, lo que representa un 57.7% de la población ahí asentada.

1.4.9 Salud

Discapacidad

Según datos del INEC sólo un 5% de la población en Heredia reporta alguna discapacidad, de éstos, el 50% son varones y el 50% son mujeres.

Tabla 14. Porcentaje de población con alguna discapacidad en el Cantón Central de Heredia, según sexo.

Porcentaje de población con alguna discapacidad	Porcentaje de población masculina con alguna discapacidad	Porcentaje de población femenina con alguna discapacidad
5	4,9	5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC, 2000

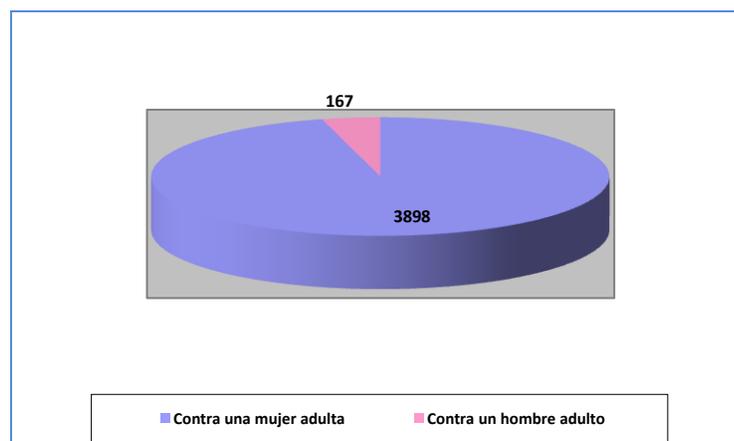
Existe en Heredia una institución especializada en el cuidado de las personas con discapacidad, que es la Escuela de Enseñanza Especial, ubicada en el Cantón de San Rafael de Heredia.

Violencia de género

Según datos del Instituto Nacional de las Mujeres (2007), en el periodo de 2001-2007 se recibieron un total de 195.399 llamadas al 911 por “agresión en proceso”, de éstas 16.503 correspondían a la provincia de Heredia. A su vez, 8451 correspondían al Cantón Central de Heredia.

En ese mismo periodo las llamadas recibidas al 911 por agresión en contra de una mujer adulta y un hombre adulto registraron importantes brechas. Se atendieron 4065 llamadas en toda la provincia de Heredia de éstas, 3898 fue en contra de una mujer y 167 en contra de un hombre. Cabe señalar que de este total de llamadas, 1668 corresponden al Cantón Central de Heredia lo que representa un 41%. (INAMU, 2007). Según los datos brindados, se puede concluir que la violencia contra las mujeres en el Cantón Central de Heredia constituye una de las principales causas de inseguridad ciudadana. Esta información se puede apreciar mejor en el siguiente gráfico.

Gráfico 7. Llamadas recibidas al 911 por agresión en contra de una mujer adulta y un hombre adulto.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INAMU, 2007.

Tabla 15. Total de casos de violencia atendidos por la Oficina Municipal de la Mujer 2004-2010

Año	Total de Casos
2004	228
2005	300
2006	211
2007	182
2008	194
2009	229
2010 ¹⁴	212
Total	1.556

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la Oficina Municipal de la Mujer, Resumen de Casos Atendidos 2004-2010.

¹⁴ Datos hasta agosto del año 2010.

De la información presentada, podemos concluir que a pesar de que la OFIM ha realizado un trabajo importante con recursos limitados, las acciones desarrolladas han sido aisladas, lo que amenaza su sostenibilidad. Esta situación evidencia la necesidad de que se formule una política institucional con el fin de integrar de manera transversal el enfoque de género en el quehacer municipal.

La implementación de una política permitirá una mejor articulación de acciones para cerrar brechas entre hombres y mujeres incidiendo en una mejor calidad de vida para la comunidad herediana.

Política Igualdad y Equidad de Género

EL CONCEJO MUNICIPAL DE HEREDIA

Con fundamento en las atribuciones y facultades conferidas en los Artículos 33, 169 y 170 de la Constitución Política de la República de 1949 y las modificaciones establecidas en la Ley No. 7880 del 27 de mayo de 1999 y la Ley No. 8106 del 3 de junio de 2001; los Artículos 2, 3, 5, 7, 13 – inciso c), de la Ley No. 7794 Código Municipal del 30 de abril de 1998; el Artículo 4 – incisos h) y j), el Artículo 13 – incisos a) y k), el Artículo 17 – incisos o) y p), y los Artículos 92, 94, 125 y 126 de la Ley No. 8679, Modificación de varios artículos del Código Municipal Ley No. 7794 del 30 de octubre de 2008; los Artículos 1 y 2 de la Ley No. 7142 Promoción de Igualdad Social de la Mujer del 8 de marzo de 1990; los Artículos 1, 8 y 9 de la Ley Nº 7600 sobre Igualdad de Oportunidades a las Personas con Discapacidad del 29 de mayo de 1996; los Artículos 4 y 75 de la Ley Nº 7739 Código de la Niñez y de la Adolescencia del 6 de febrero de 1998; el Artículo 4 – incisos a), b) y e) de la Ley Nº 7801 Creación del Instituto Nacional de las Mujeres del 30 de marzo de 1998; los Artículos 2, 5, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26 – incisos b), c) y d) de la Ley No. 8805 Modificación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476, del 28 de abril de 2010. Artículos 1, 2, 7 y 21 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. Artículos 2 – inciso b), d) y e), 3, 8, 15 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer del 18 de diciembre de 1979. Artículo 3 de la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia en Contra de la Mujer Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. Artículos 3, 4, 5 y 6 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” suscrita en Belém do Pará – República Federativa de Brasil del 9 de junio de 1994. Anexo #1 – Párrafo 3), 8), 9), 14), 15), 23), 25) y 30) de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer, Beijing, China del 4 al 15 de setiembre de 1195

Considerando

1. Que el país tiene una larga trayectoria en la protección y promoción de los derechos humanos de las personas, constituyéndose en país signatario de: la Declaración de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Sociales y Económicos; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (18 de diciembre de 1979), entre otras.
2. Que los gobiernos Locales se constituyen en la forma de gobierno más cercana a las personas.
3. Que la población del municipio presenta distintas condiciones y posiciones, que deben ser tomadas en cuenta a la hora de desarrollar las acciones de gobierno y políticas con el fin de asegurar la sostenibilidad de las mismas, así como el que toda la población se sienta incluida.
4. Que es importante reconocer como actores y actrices del desarrollo tanto a hombres como mujeres con sus diversidades, considerando y reconociendo las necesidades e intereses, así como las experiencias y demandas específicas.
5. Que la sociedad en la que vivimos, las mujeres son actrices enfrentadas a situaciones de discriminación en los ámbitos sociales, económicos, políticos y culturales.
6. Que los gobiernos locales tienen la potestad de desarrollar acciones afirmativas en pro de distintos sectores y colectivos de la población en aras de disminuir las brechas sociales en general y de género en particular.
7. Que el país cuenta con una Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (2007 – 2017), donde se define la agenda nacional de prioridades organizando los esfuerzos de las instituciones del Estado y que se constituyen en la base para la base para la elaboración de la presente política.
8. Que el país cuenta con una política “Sí, a la Descentralización y al Fortalecimiento al Régimen Municipal Costarricense (2008)”, donde uno de los ejes transversales es la equidad de género. Indicando que “el desarrollo local debe partir de la incorporación y participación activa, en igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres en las comunidades y en los gobiernos locales.(...) en cada una de las acciones a desarrollar en el marco de esta Política se incorporará la perspectiva de género”.

9. Que a nivel internacional se ha reconocido la importancia del nivel local como el ámbito del gobierno de gran importancia en el alcance de los objetivos de equidad de género acordados por los Gobiernos Nacionales así como el trabajar con los gobiernos locales y sus instituciones en todos los niveles para promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones en todas sus formas, tanto formales como informales; a través de declaraciones del Comité Ejecutivo Mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA), la Asociación Mundial de Gobiernos Locales (noviembre de 1998), así como de la Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y El Caribe (FEMUM /ALC).
10. Que en marzo del año 2008 se constituye la Red Costarricense de Mujeres Municipalistas, RECOMM, cuyo objetivo general es fortalecer las capacidades, la participación y el liderazgo de las mujeres municipalistas que ocupan o han ocupado puestos de elección popular en el nivel local; para la incidencia en la legislación y la promoción de políticas municipales para la igualdad y la equidad de género, en la gestión municipal y el desarrollo local.
11. Que desde el año 2002 se cuenta con la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer, que se constituye en el espacio político a lo interno del Concejo Municipal para transversar la política local desde la perspectiva de género.
12. Que desde el año 1999 la Municipalidad cuenta con una Oficina de la Mujer cuya función es ser asesora técnica de la Comisión de la Condición de la Mujer así como de los distintos Departamentos Municipales para la inclusión de la perspectiva de género en la gestión local.

Por tanto,

APRUEBAN

La Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género

CAPÍTULO I: OBJETIVOS Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1: El Objetivo General de la Política es contribuir a generar condiciones de igualdad y equidad de género en el cantón de Heredia, con el fin de disminuir las brechas sociales y de género, así como la promoción de la inclusión de la diversidad en la gestión local, tanto a nivel interno de la municipalidad como en el municipio.

ARTÍCULO 2: Los Objetivos Específicos establecidos se plantean como un mecanismo de articulación entre la política nacional y la local, para ello se retoman y adaptan los planteados en la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género:

- a) *Cuido como responsabilidad social:* Contribuir para que en el 2020 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.
- b) *Trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos:* Contribuir para que en el 2020 en el cantón se hayan removido las principales causas que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres en un marco de mejoramiento general del empleo en el cantón.
- c) *Educación y salud de calidad en favor de la igualdad:* Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.
- d) *Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia:* Contribuir para que en el 2020 se hayan fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el cantón, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.
- e) *Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria:* Contribuir a que el cantón cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en las instancias municipales de índole técnica, administrativa y política.
- f) *Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género:* Fortalecer la Unidad Administrativa que vela por la Equidad de Género en la municipalidad, así como, contar con un

conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida institucional – municipal y local.

ARTÍCULO 3: Se definen los siguientes ejes transversales para la implementación de la política, ya que ponen especial énfasis en la transformación sociocultural y en la construcción de nuevas identidades femeninas y masculinas que permitan el desarrollo de las capacidades, iniciativas y opciones personales. Se entiende que de esta forma se contribuye a la inserción social y política de las personas, en particular de las mujeres, y en definitiva, a la profundización de la democracia.

- a) *Coordinación intra e inter institucional:* La articulación de esfuerzos con instituciones públicas y privadas (locales, provinciales y nacionales) y el trabajo asociado con organizaciones no gubernamentales es uno de los ejes centrales de la Política para la implementación de sus acciones. Esto implica la creación de espacios de discusión de propuestas e iniciativas y por supuesto la concreción de convenios que impliquen la cogestión y la transferencia de recursos. La coordinación intra institucional con distintos ámbitos de la propia Municipalidad también es prioritaria para la transversalización de género en la gestión local.
- b) *Capacitación y sensibilización:* La capacitación en género es un mecanismo indispensable para que las y los funcionarios municipales se abran a diferentes contenidos teóricos y prácticos y para posibilitar la aplicación de nuevos conceptos a su experiencia profesional. En este entendido la capacitación permite trabajar la realidad cotidiana para que a través de un proceso de deconstrucción de la "naturalidad" de las relaciones entre mujeres y hombres puedan sentarse las bases para actuaciones que promuevan la equidad de género. Asimismo, la sensibilización y la capacitación en las distintas acciones que se desarrollen en el marco de la política se orientarán hacia la transformación de las relaciones de género entre las personas.
- c) *Comunicación:* la información continua y permanente tanto a lo interno de la municipalidad como hacia la población se constituye un eje fundamental de la política con el fin de contribuir a la sostenibilidad de la misma.

ARTÍCULO 4: Son principios orientadores en todas las acciones que se desarrollen en el marco de la Política:

- a) La promoción y el respeto de los derechos humanos.
- b) La equidad e igualdad de género.
- c) La gestión de la diversidad.
- d) La no discriminación por ningún motivo.
- e) La corresponsabilidad de autoridades y personal municipal.
- f) El fortalecimiento institucional y la democratización de la gestión local.

CAPÍTULO II: MECANISMO DE GESTIÓN

ARTÍCULO 5: Acompaña al documento de Política un Plan Estratégico para su implementación, el mismo tiene una proyección de cinco años, y deberá estar integrado al Plan de Desarrollo Municipal. La coordinación operativa recae en la persona responsable de la Unidad Administrativa que vela por la Equidad de Género.

ARTÍCULO 6: Los Planes Operativos Anuales incluirán acciones específicas derivadas de la Política de Igualdad y Equidad de Género, para ello contarán con la asesoría técnica de la persona responsable de la Unidad Administrativa que vela por la Equidad de Género en conjunto con las personas representantes de Direcciones vinculadas, contando con el aval y apoyo del Concejo Municipal y de la Alcaldía Municipal.

CAPÍTULO III: MECANISMO DE SEGUIMIENTO

ARTÍCULO 7: Para el seguimiento y evaluación de la Política se establece un Comisión Mixta, conformada por representantes de la Comisión de la Mujer; personal municipal; representantes institucionales de la Red

Cantonal de Prevención de la Violencia contra las Mujeres y de Asociaciones de Desarrollo y de Mujeres; y será coordinada por la persona responsable de la Unidad Administrativa que vela por la Equidad de Género.

ARTÍCULO 8: Es responsabilidad de la persona encargada de la Unidad Administrativa que vela por la Equidad de Género:

- a) Brindar apoyo técnico a las personas responsables de las distintas unidades municipales en la elaboración de los Planes Operativos para que se integren las acciones correspondientes según lo establecido en el plan estratégico de esta política.
- b) Dar seguimiento a las actividades establecidas en la Política en coordinación con las Direcciones implicadas en las mismas.
- c) Elaborar en coordinación con las Direcciones municipales los informes de avance de manera semestral.
- d) Convocar, con el aval y apoyo de la Alcaldía Municipal, a las reuniones de la Comisión Mixta de manera ordinaria cada dos meses y de manera extraordinaria cuando se considere necesario.
- e) Coordinar y facilitar las reuniones de la Comisión Mixta.
- f) Elaborar actas de las reuniones y coordinar con la Unidad Administrativa encargada de la Comunicación interna y externa para su divulgación.
- g) Representar, con el aval y apoyo de la Alcaldía Municipal a la Municipalidad en actividades relacionadas con la Política.

ARTÍCULO 9: Es responsabilidad de la Comisión Mixta:

- a) Conocer y aprobar los Planes Operativos Anuales que respondan a la Política y en congruencia con el Plan Estratégico.
- a) Reunirse bimensualmente de manera ordinaria para dar seguimiento a las acciones establecidas así como valorar la marcha de las mismas.
- b) Aprobar o improbar cambios que puedan surgir en los Planes de Acción.
- c) Participar en actividades que tengan relación con la ejecución de la Política.
- d) Presentar informes de avance semestrales de la implementación de la Política al Concejo Municipal y a la Alcaldía Municipal.

ARTÍCULO 10: Rige a partir de su aprobación.

Dado en el Concejo Municipal de Heredia. Heredia, a los seis días del mes de diciembre de dos mil diez. Sesión Ordinaria No. Cero cincuenta y dos – dos mil diez.

Terminología utilizada

Se asumen los siguientes conceptos como parte de esta política:

- *Género*. Alude a la construcción sociocultural de las diferencias entre hombres y mujeres y a la relación particular que se da entre ellos y ellas (intra e inter géneros). Todas las personas vivimos relaciones de género.
 No se trata de hablar solamente de la mujer o las mujeres, sino de las relaciones que ellas establecen con los hombres y viceversa, y de cómo estas relaciones son socialmente construidas y cambiadas a lo largo del tiempo y en distintas culturas.
 Las relaciones de género son moldeadas por determinantes históricos, ideológicos, étnicos, económicos, culturales; difieren de un lugar a otro, en un mismo momento, y cambian a lo largo del tiempo en un mismo lugar.
- *Igualdad de género*. La igualdad de género supone que las diferencias en comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si se ha nacido hombre o mujer. Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.
- *Equidad de género*. Es dar a cada quien lo que le pertenece de acuerdo a su posición y condición en la sociedad; es decir, se reconocen las diferencias (sexo, edad, condición económica, etc.). Reconocer la diversidad, sin que ésta signifique desigualdad en trato, acceso, toma de decisiones.
- *Perspectiva de género*. Supone tomar en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la generación del desarrollo y analizar, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad. Se plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres, mediante acciones como:
 - ✓ Redistribuir equitativamente las actividades entre mujeres y hombres (en los ámbitos público y privado).
 - ✓ Valorar de manera justa los distintos trabajos que realicen hombres y mujeres (trabajo doméstico, servicios, etcétera).
 - ✓ Modificar las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
 - ✓ Fortalecer el poder de gestión y decisión de las mujeres.
- *Diversidad*. Se refiere a las diferencias entre las personas, entre hombres, entre mujeres y entre mujeres y hombres, considerando el aporte que cada quien hace de acuerdo a su posición y condición en la sociedad.
- *Condición*. Se refiere a las circunstancias materiales en las que se vive; es decir, a la situación (calidad) de vida de las personas: acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades, etc.
- *Posición*. Alude a la ubicación y al reconocimiento social, al estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres, así como al de los hombres en relación con las mujeres. Mejorar la posición pasa por modificar situaciones de desigualdad y subordinación en las relaciones.
- *Necesidades prácticas*. Son aquellas que se identifican al intentar cumplir con los roles socialmente asignados. Están vinculadas a su condición de vida. Por ejemplo, servicios de salud y cuidado de

personas enfermas, cuidado infantil, etc. Pueden ser satisfechas sin transformar los roles sexuales y ser atendidas por otros.

- *Necesidades estratégicas.* Son aquellas que identifican a raíz del reconocimiento de la posición subordinada en la sociedad. Incluyen elementos como los derechos ciudadanos, el combate a la violencia de género, la igualdad de oportunidades en el empleo, el control de su fecundidad, etc. Su satisfacción conduce a un cuestionamiento de los roles sexuales y a la búsqueda de la equidad. Requiere procesos personales y colectivos de reflexión y empoderamiento.
- *Acciones afirmativas.* Se refieren a acciones diferenciadas que se establecen con el fin de que grupos o personas tengan acceso igualitario a recursos o toma de decisiones. Son de carácter temporal y se utilizan para generar condiciones de equidad e igualdad entre las personas o grupos.
- *Brechas de género.* Se refiere a las diferencias en acceso y control de recursos, así como en la toma de decisiones entre hombres y mujeres que se presentan en la sociedad, debido a las características de género aprendidas.
- *Transversalización de género:* tener en cuenta el enfoque de equidad de género de manera transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades económicas y administrativas e incluso en la cultura institucional de las organizaciones para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica. En ese sentido, no basta con acciones directas y específicas a favor de la mujer, sino que es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte a todos los sectores y en todos los niveles. Es necesario resaltar que la estrategia de transversalización no anula la necesidad de acciones específicas a favor de las mujeres –políticas de igualdad de oportunidades y acciones positivas.
- *Deconstrucción.* La deconstrucción, es un tipo de pensamiento que critica, analiza y revisa fuertemente las palabras y sus conceptos. Cabe mencionar que la mayoría de los estudios de Derrida exponían una gran dosis de rebeldía y de crítica social (crítica al sistema). En el marco de los Estudios de Género, se utiliza como base para la crítica de los conceptos y prácticas de género en el sistema patriarcal, permitiendo la construcción de sujetos/as desde otros valores (igualdad, equidad).

Marco legal

Constitución Política de la República

Artículo 33 (Reformado por la Ley No. 7880 del 27 de mayo de 1999)	Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
Artículo 169	La administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del Gobierno Municipal, formado de un cuerpo deliberante, integrado por regidores municipales de elección popular, y de un funcionario ejecutivo que designará la ley.
Artículo 170 (Reformado por la Ley No. 8106 de 3 de junio de 2001)	Las corporaciones municipales son autónomas (...)

Ley No. 7794, Código Municipal del 30 de abril de 1998

Artículo 2	La municipalidad es una persona jurídica estatal, con patrimonio propio y personalidad, y capacidad jurídica plenas para ejecutar todo tipo de actos y contratos necesarios para cumplir sus fines.
Artículo 3	La jurisdicción territorial de la municipalidad es el cantón respectivo, cuya cabecera es la sede del gobierno municipal. El gobierno y la administración de los intereses y servicios cantonales estarán a cargo del gobierno municipal.

Artículo 4 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	La municipalidad posee la autonomía política, administrativa y financiera que le confiere la Constitución Política. Dentro de sus atribuciones se incluyen: <i>Inciso h)</i> Promover un desarrollo local participativo e inclusivo, que contemple la diversidad de las necesidades y los intereses de la población <i>Inciso i)</i> Impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, a favor de la igualdad y la equidad de género.
Artículo 5	Las municipalidades fomentarán la participación activa, consciente y democrática del pueblo en las decisiones del gobierno local. Las instituciones públicas estarán obligadas a colaborar para que estas decisiones se cumplan debidamente.
Artículo 6	La municipalidad y los demás órganos y entes de la Administración Pública deberán coordinar sus acciones. Para tal efecto deberán comunicar, con la debida anticipación, las obras que proyecten ejecutar.
Artículo 7	Mediante convenio con el ente u órgano público competente, la municipalidad podrá llevar a cabo, conjunta o individualmente, servicios u obras en su cantón.
Artículo 13	Son atribuciones del Concejo: <i>Inciso c)</i> Constituir, por iniciativa del alcalde municipal, establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales y autorizar la constitución de sociedades públicas de economía mixta.
Artículo 13 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	<i>Inciso a)</i> Fijar la política y las prioridades del desarrollo municipal, en cada período del gobierno municipal electo, garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad. Para su cumplimiento podrá aprobar la creación de oficinas especializadas, con su respectivo presupuesto. <i>Inciso k)</i> Aprobar el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Anual Operativo que elabore la persona titular de la alcaldía, con base en su programa de gobierno e incorporando en él la diversidad de necesidades e intereses de la población para promover la igualdad y la equidad de género. Estos planes constituyen la base del proceso presupuestario de las municipalidades.
Artículo 17 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	Corresponden a la persona titular de la alcaldía las siguientes atribuciones y obligaciones: <i>Inciso o)</i> Fiscalizar y garantizar que la municipalidad cumpla con una política de igualdad y equidad entre los géneros acorde con la legislación existente adoptada por el Estado, mediante el impuso de políticas, planes y acciones a favor de la equidad e igualdad entre los géneros. <i>Inciso p)</i> Impulsar una estrategia municipal para la gestión del desarrollo que promueva la igualdad y equidad de género tanto en el quehacer municipal como en el ámbito local, con la previsión de recursos necesarios.
Artículo 92 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	El presupuesto municipal deberá satisfacer el Plan Anual Operativo de la manera más objetiva, eficiente, razonable y consecuente con el principio de igualdad y equidad entre los géneros, y la correspondiente distribución equitativa de recursos.
Artículo 94 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	En la primera semana de julio, los concejos de distrito deberán presentar una lista de sus programas, requerimientos de financiamiento y prioridades, basado en el Plan de Desarrollo Municipal y considerando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres. De conformidad con las necesidades de la población, el concejo incluirá en el presupuesto municipal, los gastos correspondientes, siguiendo el principio de igualdad y equidad entre los géneros.
Artículo 125 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	El personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, (...). Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección, así como al principio de igualdad y equidad entre los géneros, (...).
Artículo 126 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	Las municipalidades mantendrán actualizado el respectivo Manual para el reclutamiento y selección, basado en el Manual General que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que dicho manual exige, aunado al principio de igualdad y equidad entre los géneros. (...).

Ley No. 7142 Promoción de Igualdad Social de la Mujer del 8 de marzo de 1990

Artículo 1	Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.
Artículo 2	Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural, conforme con la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", de las Naciones Unidas, ratificada por Costa Rica en la ley N° 6968 del 2 de octubre de 1984.
<i>Ley N° 7600 sobre Igualdad de Oportunidades a las Personas con Discapacidad del 29 de mayo de 1996</i>	
Artículo 1	<i>Interés público.</i> Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.
Artículo 8	<i>Programas y servicios.</i> Los programas y servicios que cuenten con el financiamiento total o parcial o con el beneficio del Estado o las Municipalidades y los programas privados, tendrán la obligación de cumplir con las normas establecidas en la presente ley.
Artículo 9	<i>Gobiernos locales.</i> Los gobiernos locales apoyarán a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad.
<i>Ley N° 7739 Código de la Niñez y de la Adolescencia del 6 de febrero de 1998</i>	
Artículo 4	<i>Políticas estatales.</i> Será obligación general del Estado adoptar las medidas administrativas, legislativas, presupuestarias y de cualquier índole, para garantizar la plena efectividad de los derechos fundamentales de las personas menores de edad. En la formulación y ejecución de políticas, el acceso a los servicios públicos y su prestación se mantendrá siempre presente el interés superior de estas personas. Toda acción u omisión contraria a este principio constituye un acto discriminatorio que viola los derechos fundamentales de esta población. (...)
Artículo 75	<i>Infraestructura recreativa y cultural.</i> El Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y las corporaciones municipales establecerán las políticas necesarias y ejecutarán las acciones pertinentes para facilitar, a las personas menores de edad, los espacios adecuados a nivel comunitario y nacional, que les permitan ejercer sus derechos recreativos y culturales. Los campos deportivos, gimnasios y la infraestructura oficial adecuada para la práctica del deporte o actividades recreativas, estarán a disposición de ese grupo en condiciones de plena igualdad, de acuerdo con las reglamentaciones que se emitan.
<i>Ley N° 7801 Creación del Instituto Nacional de las Mujeres del 30 de marzo de 1998</i>	
Artículo 4	<i>Atribuciones.</i> 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. e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.
<i>Ley No. 8805 Modificación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476, del 28 de abril de 2010</i>	
Artículo 2	<i>Objetivo.</i> El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado.
Artículo 5	<i>Responsabilidades de prevención.</i> Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de

	hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo.
Capítulo VI: El Procedimiento en el lugar de trabajo Artículos 18 al 26	<p>Artículo 18 Principios que informan el procedimiento</p> <p>Artículo 19 Recepción de la denuncia</p> <p>Artículo 20 Integración de la Comisión Investigadora</p> <p>Artículo 21 Las partes</p> <p>Artículo 22 Las pruebas</p> <p>Artículo 23 Asesoramiento jurídico y apoyo emocional</p> <p>Artículo 24 Medidas cautelares</p> <p>Artículo 25</p> <p>Artículo 26 Sanciones para las personas electas popularmente</p> <p>b) A los alcaldes (esas), intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.</p> <p>c) A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.</p> <p>d) A las síndicas (os), municipales, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.</p>
<i>Declaración Universal de Derechos Humanos.</i>	
Artículo 1.	Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
Artículo 2.	<p>Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.</p> <p>Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.</p>
Artículo 7	Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación
Artículo 21	<p>1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.</p> <p>2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.</p> <p>3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto</p>
<i>Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer</i>	
Artículo 2	Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas,

	<p>convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;</p> <p>e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;</p>
Artículo 3	<p>Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.</p>
Artículo 8	<p>Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales</p>
Artículo 15	<p>1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.</p> <p>2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.</p> <p>3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.</p> <p>4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.</p>

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución de la Asamblea General 48/104

Artículo 3	<p>La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran:</p> <p>a) El derecho a la vida;</p> <p>b) El derecho a la igualdad;</p> <p>c) El derecho a la libertad y la seguridad de la persona;</p> <p>d) El derecho a igual protección ante la ley;</p> <p>e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación;</p> <p>f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar;</p> <p>g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables;</p> <p>h) El derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.</p>
-------------------	--

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"

Artículo 3	<p>Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.</p>
Artículo 4	<p>Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:</p> <p>a. el derecho a que se respete su vida;</p> <p>b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;</p> <p>c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;</p> <p>d. el derecho a no ser sometida a torturas;</p> <p>e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;</p>

	<p>f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;</p> <p>g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;</p> <p>h. el derecho a libertad de asociación;</p> <p>i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y</p> <p>j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.</p>
Artículo 5	Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.
Artículo 6	<p>El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:</p> <p>a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y</p> <p>b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación</p>
Anexo No. 1	<p>3. Decididos a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad,</p> <p>8. Defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración sobre el derecho al desarrollo;</p> <p>9. Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;</p> <p>14. Los derechos de la mujer son derechos humanos;</p> <p>15. La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia;</p> <p>23. Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades;</p> <p>25. Alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad;</p>

Plan Estratégico hacia la Igualdad y Equidad de Género

Considerando los Objetivos Específicos de la política, se han definido un conjunto de acciones con el fin de contribuir al logro del objetivo general de la política “Contribuir a generar condiciones de igualdad y equidad de género en el cantón de Heredia, con el fin de disminuir las brechas sociales y de género, así como la promoción de la inclusión de la diversidad en la gestión local, tanto a nivel interno de la municipalidad como en el municipio”.

Objetivo específico 1:

Cuido como responsabilidad social: Que desde la Municipalidad de Heredia se contribuya para que en el 2020 toda persona que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.

Problema	Proyecto	Objetivo Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución (es) con que se debe coordinar	Resultados Esperados
					2012	2013	2014	2015	2016			
La sociedad patriarcal ha asignado tradicionalmente a las mujeres roles de cuidado, limitando sus posibilidades de desarrollo personal, académico y laboral. Así mismo, el cuidado	Impulsar la creación de un Centro Infantil Municipal para el cuidado de personas menores de edad de los 0 a los 12 años, con horario de funcionamiento 6 am a 6 pm.	Posicionar las labores de cuidado como una responsabilidad social, para que se facilite a las mujeres el desarrollo académico, profesional, laboral y	Generar condiciones de negociación con entidades participantes.	Definida normativa de funcionamiento y plan de estudio, estudio de factibilidad.	X					Unidad Administrativa que vela por Equidad de Género (UAEG) – Dirección de Asuntos Jurídicos, Unidad de presupuesto.	MEP, Ministerio Salud, IMAS, otras	Estudio de factibilidad que refleje las gestiones y coordinación entre las instituciones implicadas.
			Gestión de recursos humanos,	Fondos disponibles Equipado el		X				UAEG – Comisión Municipal de la	MEP, Cámara de Comercio	Centro Infantil con equipo necesario y los

<p>como trabajo ha sido invisibilizado y desvalorizado. En Heredia, según Datos del INEC hay 29617 personas entre los 0 y los 14 años.</p>		personal.	materiales económicos y	centro infantil de cuidado						Condición de la Mujer (CMCM) – Alcaldía.	(Empresa Privada en general)	recursos suficientes para iniciar funcionamiento.
			Apertura del centro infantil municipal de cuidado	Centro Infantil de cuidado funcionando.			X			UAEG – Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM) – Alcaldía.		La Municipalidad de Heredia inaugura Centro Infantil Modelo para la atención de la niñez Herediana.
	Apoyar la gestión de Centros Diurnos de Atención Especializados para personas con Discapacidad de diferentes edades.	Contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad del Cantón Central de Heredia.	Realizar un diagnóstico, desde la perspectiva de género, de las necesidades e intereses de las personas que asisten a Centros Diurnos para personas con Discapacidad.	Documento de diagnóstico	X					UAEG – Departamento de Planificación y Unidad Administrativa responsable de Desarrollo Social, Comisión Municipal de Accesibilidad	Concejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Asociaciones de Desarrollo	La Municipalidad de Heredia asume un papel protagónico y apoya la gestión de las entidades que brindan atención integral a las personas con capacidades diversas y personas adultas mayores..
			Elaborar un plan estratégico conjunto Municipalidad y Centro para la atención de las necesidades identificadas.	Documento de Plan estratégico		X					Concejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Asociaciones de Desarrollo	

			Desarrollar plan de trabajo vinculado al plan estratégico elaborado.	Documento de Plan de trabajo Informes de Acciones realizadas		X	X	X	X		Concejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial. Asociaciones de Desarrollo
Apoyar la gestión de Centros Diurnos para Personas Adultas Mayores			Realizar un diagnóstico, desde la perspectiva de género, de las necesidades e intereses de las personas adultas mayores que asisten a Centros Diurnos.	Documento de diagnóstico	X					UAEG –Unidad Administrativa responsable de Desarrollo Social	CONAPAM , UNA (Programa Movimiento para la Vida, MOVI) y Asociaciones de Desarrollo.
			Elaborar un plan estratégico conjunto Municipalidad y los Centros Diurnos para la atención de las necesidades identificadas.	Documento de Plan estratégico		X					
			Desarrollar plan de trabajo vinculado al plan estratégico	Informe de acciones realizadas		X					

			elaborado.									
	Implementar espacios de cuidado para personas menores de edad paralelos a las reuniones y capacitaciones que promueve y coordina la Municipalidad de manera que las personas que asistan puedan contar con un servicio de calidad para el cuidado de niños y niñas mientras participan de estas convocatorias.	Promover facilitar la participación de las mujeres en procesos de capacitación y espacios de organización comunitaria.	Sensibilizar y divulgar en las distintas unidades administrativas, organizaciones y fuerzas vivas de la comunidad sobre la importancia de planificar espacios de cuidado para personas menores de edad, paralelos a las reuniones que se convoquen.	Número de mecanismos implementados para la comunicación.	X	X	X	X	X	UAEG en coordinación con las distintas unidades, Unidad Administrativa encargada de Comunicación Interna y Externa, Proveduría Municipal, grupos organizados, Universidades.	Programa de Trabajo Comunal Universitario de Universidades Públicas y/o Privadas.	Todas las Asociaciones de Desarrollo, organizaciones comunales y otras fuerzas vivas sensibilizadas y comprometidas con la igualdad y equidad de género, facilitan espacios para el cuidado de personas menores de edad paralelos a las reuniones y otras actividades que programan.
			Construir una base de datos de personas que puedan brindar el servicio de cuidado.	Base de datos	X	X	X	X	X	UAEG	Interno	La Municipalidad de Heredia cuenta con una base de datos actualizada de personas que brindan el servicio de cuidado para facilitar la participación de las mujeres en los procesos de capacitación.

			Contemplar dentro de las especificaciones técnicas de contrataciones por servicios profesionales para capacitación en las comunidades, el rubro de cuidado de personas menores de edad.	Directriz Interna	X						Alcaldía, unidades administrativas y Proveduría Municipal.	Interno	La Municipalidad de Heredia desarrolla procesos de capacitación dirigidos a la comunidad en los que se han contemplado de manera paralela espacios de cuidado para personas menores de edad.
			Brindar espacios para el cuidado de personas menores de edad paralelos a los procesos de capacitación que desarrollen todas las unidades administrativas de la Municipalidad con las comunidades.	No. de personas menores de edad atendidas por actividad.	X	X	X	X	X	Todas las unidades administrativas que desarrollen actividades de capacitación	Programa de Trabajo Comunal Universitario de Universidades Públicas y/o Privadas	Mayor participación de las mujeres en procesos de capacitación que promueve la Municipalidad en las comunidades.	

Objetivo específico 2:

Trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos Contribuir para que en el 2020 en el cantón se hayan disminuido las principales causas que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres en un marco de mejoramiento general del empleo en el cantón.												
Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución (es) con la que se debe coordinar	Resultados Esperados
					2012	2013	2014	2015	2016			
Las mujeres del cantón central de Heredia, tienen mayor preparación académica con respecto a los varones, en los niveles de primaria, secundaria, para universitaria y universitaria. Sin embargo, esta ventaja	Crear un Mercado Local de Mujeres Emprendedoras	Crear espacio permanente de comercialización de productos y servicios que ofrecen mujeres emprendedoras donde ellas puedan comercializar sus productos.	Generar condiciones de negociación con entidades participantes (Mujeres empresarias organizadas, sector privado)	Documento con normativa de funcionamiento y estudio de factibilidad.	x					Alcaldía, UAEG, Programa de Intermediación Laboral	ONG Empresa Privada	Se cuenta con las condiciones necesarias que garanticen el funcionamiento óptimo del primer Mercado de Mujeres Emprendedoras
			Apertura de Feria de Mujeres Emprendedoras	Espacio para realizar Feria de Mujeres empresarias equipado y funcionando de manera permanente.			x					ONG Empresa Privada
	Crear un Fondo “Rotatorio de Préstamos” para el financiamiento de emprendimiento	Impulsar la creación de un fondo “rotatorio” de préstamos para brindar financiamiento a los emprendimientos	Revisar el marco legal para la creación de un “Fondo Rotatorio de Préstamos para Mujeres Emprendedoras en condición de vulnerabilidad	Informe de estudio de factibilidad	x					Alcaldía, UAEG, Programa de Intermediación laboral, Dirección Jurídica	Interno	El Cantón Central de Heredia cuenta con un fondo “rotatorio” de préstamos para el financiamiento de microemprendimientos de mujeres y personas en condiciones de desventaja social.

no se refleja en la inserción laboral y las condiciones de trabajo que alcanzan las mujeres.	productivos .	entos productivos de mujeres en condiciones de vulnerabilidad social.	social”															
			Gestión de fondos para implementar el proyecto. (Cooperación Internacional, Empresa Privada).	Fondos		x								Alcaldía, Comisión de la Condición de la Mujer	Empresa Privada (Cámara de Comercio), Instituciones del Estado			
	Fortalecer el desarrollo económico local por medio del impulso de microempresarios realizados por mujeres y personas en condiciones de mayor vulnerabilidad social.	Promover el autoempleo de mujeres y sectores de la población en condiciones de mayor vulnerabilidad social mediante el impulso de microempresarios.	Realizar un diagnóstico cantonal con el fin de que se identifiquen posibles nichos de mercado en el Cantón para orientar los microempresarios	Informe de Estudio de Mercado	x									Programa de Intermediación Laboral, UAEG	Interno	La Municipalidad cuenta con un estudio sobre los principales nichos de mercado hacia dónde pueda orientar los microempresarios de mujeres y personas en condiciones de desventaja social.		
		Implementar un Programa con enfoque de género para la Atención Integral de Personas Emprendedoras del Cantón que integre mecanismos de identificación y seguimiento para la creación de pequeñas empresas	Documento de Programa con enfoque de género para la Atención Integral de Personas Emprendedoras del Cantón		x	x	x	x						Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	La Municipalidad de Heredia cuenta con un programa permanente de apoyo a los emprendimientos del cantón que integra mecanismos para la identificación, capacitación y seguimiento de iniciativas productivas.			

			(Capital privado y/o mixto).									
Contribuir al cambio en la cultura organizacional de la institución para que se garantice un trato equitativo entre hombres y mujeres que laboran para la Municipalidad de Heredia.	Integrar criterios de igualdad y equidad en la gestión del recurso humano municipal.	Integrar en los perfiles de las plazas vacantes, la formación en temas de género como un requisito deseable.	Documento de perfil de las plazas integra el enfoque de género entre los requisitos a solicitar.	x						Departamento de Recursos Humanos, UAEG	Interno	El personal nuevo que se integre a la Corporación Municipal posee valores de igualdad, equidad, respeto a las diversidades (sexual, etaria, étnica, cultural, religiosa, política).
		Construir una herramienta para identificar prejuicios (homolesbofobia, machismo, sexismo, etc) en las personas oferentes que participan del proceso de entrevista y selección de personal en la Municipalidad de Heredia	Instrumento para identificar prejuicios en las personas que desean ser contratadas en la Municipalidad de Heredia.	x								
			Promover la contratación de personal femenino en tareas consideradas "no	Acción de personal de funcionarias contratadas en plazas nuevas y vacantes. Actividades de	x	x	x	x	x			Interna

		tradicionales” como: vigilancia y policía municipal, estacionamiento o autorizado, taller mecánico, etc en los departamentos municipales que así lo requieran.	promoción realizadas.									paritaria en el desempeño de labores consideradas tradicionalmente como pertenecientes a un género determinado.
		Integrar criterios de igualdad y equidad de género en los manuales descriptivos de puestos y la escala salarial respectiva.	Manual descriptivo de puestos y escala salarial revisada	x						Departamento de Recursos Humanos, UAEG		La Municipalidad de Heredia tiene un trato equitativo hacia hombres y mujeres que laboran para la institución.
		Incorporar en el proceso de inducción del personal de primer ingreso, el uso del lenguaje inclusivo.	Número de personas de primer ingreso que recibieron la inducción.	x	x	x	x	x		Departamento de Recursos Humanos, UAEG	Interna	La Municipalidad de Heredia sensibiliza a todo su personal sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo.
Integrar la variable sexo a las bases de datos que utiliza la Municipalidad de	Contar con una base de datos segregada por sexo en todos los departamentos de	Mejorar las bases de datos existentes en todos los departamentos de la Municipalidad incorporando la	Base de datos municipal segregada por sexo	x						Mercado Municipal, Departamento de Rentas y Cobranzas, Comisión del Mercado, Intermediación		La Municipalidad de Heredia cuenta con bases de datos segregadas por sexo que le permiten implementar proyectos con enfoque de género que requieren de

	Heredia.	manera que se facilite la implementación de acciones diferenciadas dirigidas a personas con iniciativas empresariales.	variable sexo							n Laboral, Departamento de Cómputo		acciones diferenciadas para cerrar brechas entre hombres y mujeres.
--	----------	--	---------------	--	--	--	--	--	--	------------------------------------	--	---

Objetivo específico 3:

Educación y salud de calidad en favor de la igualdad: Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución con la que se debe coordinar	Resultados
					2012	2013	2014	2015	2016			
	Realizar Ferias de la Salud en las Comunidades.	Articular esfuerzos interinstitucionales para la atención integral de la salud de la población herediana.	Promover ferias de la salud en las comunidades para facilitar el acceso a los servicios de atención médica a las comunidades en general y a las mujeres en particular.	Ferias de la salud realizadas	x	x	x	x	x	UAEG y Unidad Administrativa responsable de Desarrollo Social, Unidad encargada de Comunicación Interna y Externa	Caja Costarricense de Seguro Social, Empresas Privadas que brinden servicios de salud, INA	La Municipalidad de Heredia articula esfuerzos interinstitucionales en conjunto con el sector salud y la empresa privada para acercar los servicios de salud a las comunidades.

Educación y salud de calidad en favor de la igualdad: Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución con la que se debe coordinar	Resultados
					2012	2013	2014	2015	2016			
	Capacitar a personas adolescentes del cantón sobre sexualidad integral.	Concientizar sobre el derecho y la responsabilidad de vivir una sexualidad integral en la adolescencia desde un enfoque de género, derechos humanos y diversidad.	Desarrollar capacitaciones sobre sexualidad integral con personas menores de edad y adolescentes que asisten al sistema educativo formal.	Informe de capacitaciones realizadas	x	x	x	x	X	UAEG y Unidad Administrativa responsable de Desarrollo Social Unidad encargada de Comunicación Interna y Externa	Ministerio de Educación, Colegios Públicos del Cantón, Asociaciones de Desarrollo. PANI	La Municipalidad de Heredia lidera acciones de capacitación en el tema de sexualidad integral, dirigidos a personas adolescentes del Cantón.
			Desarrollar capacitaciones sobre sexualidad integral con personas menores de edad y adolescentes de las comunidades que no asisten al sistema educativo formal.	Informe de capacitaciones realizadas		x	x	x	x			
	Brindar mejores condiciones	Implementar un programa de salud	Contratar el servicio de una persona	Servicio de Medicina de	x	x	x	x	X	UAEG y Unidad Administrativa responsable de		

Educación y salud de calidad en favor de la igualdad: Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución con la que se debe coordinar	Resultados
					2012	2013	2014	2015	2016			
	para la atención de la salud del personal municipal.	ocupacional y medicina de empresa.	profesional en medicina de empresa para la atención del personal municipal.	Empresa funcionando						Desarrollo Social, Departamento de Recursos Humanos.		es una institución que cuida el recurso humano y promueve la salud de su personal, por medio de servicio de medicina de empresa al menos dos días por semana.
			Promover acciones para la salud ocupacional del personal municipal en coordinación con el INA y otras instituciones..	Comité de Salud Ocupacion al funcionando	x	x	x	x	x	UAEG y Unidad Administrativa responsable de Desarrollo Social, Departamento de Recursos Humanos.		
	Promover nuevas identidades femeninas y masculinas para la construcción de una sociedad más justa y equitativa	Impulsar cambios en la construcción social de las identidades de género que favorezcan la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.	Desarrollar un programa de capacitación permanente dirigido al personal y autoridades municipales, en temas de igualdad y equidad, derechos humanos, masculinidades, feminidades	Informe anual de capacitaciones desarrolladas	x	x	x	x	X	UAEG, Departamento de Recursos Humanos, Red de Atención Prevención de la Violencia, Policía Municipal y Fuerza Pública	INAMU	La Municipalidad de Heredia cuenta con un capital humano altamente capacitado en temas de género.

Educación y salud de calidad en favor de la igualdad: Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución con la que se debe coordinar	Resultados
					2012	2013	2014	2015	2016			
			respeto a la diversidad, entre otros.									
			Coordinar el desarrollo de un programa de capacitación permanente dirigido a asociaciones de desarrollo, grupos organizados, y fuerzas vivas de la comunidad, en temas de igualdad y equidad, derechos humanos, masculinidades, feminidades respeto a la diversidad, violencia contra las mujeres y las niñas entre otros.	Informe anual de capacitaciones desarrolladas	x					UAEG, Unidad Administrativa responsable de Desarrollo Social,	DINADECO, INAMU, UCA	La Municipalidad de Heredia tiene un papel líder en la capacitación de fuerzas vivas de la comunidad en temas de igualdad y equidad, para la construcción de una sociedad más equitativa.

Educación y salud de calidad en favor de la igualdad: Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución con la que se debe coordinar	Resultados
					2012	2013	2014	2015	2016			
			Coordinar el desarrollo de un programa de capacitación permanente dirigido autoridades del MEP y docentes de educación primaria y secundaria de instituciones públicas del Cantón, en temas de igualdad y equidad, derechos humanos, masculinidades, feminidades respeto a la diversidad, entre otros.	Informe anual de implementación de capacitaciones	x	x	x	x	x	UAEG, Unidad Administrativa responsable de Desarrollo Social,	Ministerio de Educación, INAMU	La Municipalidad de Heredia ejerce un papel protagónico en la articulación de iniciativas locales que promueven una educación no sexista

Educación y salud de calidad en favor de la igualdad: Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución con la que se debe coordinar	Resultados
					2012	2013	2014	2015	2016			
			Utilizar lenguaje inclusivo en todos los documentos oficiales, comunicados, campañas, sitio web y otros.	Sitio Web de la Municipalidad de Heredia libre de lenguaje sexista. Estrategia de comunicación de la Municipalidad de Heredia que integra el lenguaje inclusivo.	x	x	x	x	X	UAEG, Unidad responsable de Comunicación Interna y Externa, Departamento de Cómputo		La Municipalidad de Heredia utiliza lenguaje inclusivo en todos sus documentos oficiales.
			Campaña Municipal dirigida a la ciudadanía permanente para promover la igualdad y equidad de género en el Cantón	Informe de campaña realizada	x	x	x	x	x	UAEG, Unidad de Comunicación y Coordinación con sector empresarial		La Municipalidad de Heredia, lidera acciones para promover la igualdad y equidad entre

Educación y salud de calidad en favor de la igualdad: Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución con la que se debe coordinar	Resultados
					2012	2013	2014	2015	2016			
												hombres y mujeres a través de los distintos medios de comunicación disponibles.
	Fortalecer la integración en los Planes Operativos Anuales del Comité Cantonal de Deportes de acciones afirmativas en favor de las mujeres.		Elaboración y desarrollo de un plan de trabajo que promueva juegos cooperativos dirigidos a toda la población.	Plan de Trabajo	x					Comité Cantonal y Distritales de Deportes Comité Cantonal de la Persona Joven Unidad Administrativa encargada del Desarrollo Social UAEG	La Municipalidad de Heredia desarrolla programas deportivos enfocados a las mujeres	
			Promover la integración de las mujeres y otros grupos socialmente vulnerabilizados, en diversos deportes.	POA del Comité Cantonal de Deportes	x	x	x	x	x	Comité Cantonal y Distritales de Deportes Comité Cantonal de la Persona Joven Unidad Administrativa encargada del		Universidades Públicas y/o privadas con carreras relacionadas al deporte. Asociación Guías y Scouts de Costa

Educación y salud de calidad en favor de la igualdad: Contribuir para que en el 2020 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a erradicar estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

Problema	Proyecto	Objetivo del Proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de Ejecución					Responsables	Institución con la que se debe coordinar	Resultados
					2012	2013	2014	2015	2016			
										Desarrollo Social UAEG	Rica.	

Objetivo específico 4:

Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia: Que en la Municipalidad de Heredia se contribuya para que en el 2020 se hayan fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el cantón, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.

Problema	Proyecto	Objetivo del proyecto	Metas o Acciones	Indicador/es	Período de ejecución					Responsables	Institución con la que debe coordinar	Resultados esperados
					2012	2013	2014	2.015	2016			
La necesidad de establecer relaciones respetuosas, sin expresiones y acciones que violenten la integridad de mujeres y hombres trabajadores tanto en la municipalidad como en otros	Desarrollar campañas para divulgar el reglamento interno contra el Hostigamiento Sexual y erradicar su prevalencia.	Sensibilizar a todo el personal municipal así como a personas trabajadoras del sector privado sobre la necesidad de establecer relaciones libres de violencia.	Realizar un diagnóstico interno sobre clima organizacional con énfasis en hostigamiento sexual.	Herramienta de recolección de información. Informe sobre clima organizacional en relación a hostigamiento sexual.	X					UAEG, Departamento de Recursos Humanos, Intermediación Laboral, Unidad responsable de comunicación interna y externa,	Red de Atención Prevención de la Violencia Sector empresaria l del cantón	La Corporación Municipal garantiza un ambiente respetuoso para todas las personas trabajadoras en la institución.

espacios laborales, es un derecho humano. De ahí la importancia de contribuir a generar ambientes sanos y constructivos que repercuten en el ambiente laboral así como en la salud y productividad de las personas.	Contribuir a la prevención del hostigamiento sexual en las relaciones laborales.	Desarrollar un programa de capacitación permanente dirigido al personal municipal sobre el Hostigamiento sexual en el empleo y la normativa institucional vigente.	Realizar talleres de capacitación para dar a conocer las manifestaciones del hostigamiento sexual así como la normativa y el procedimiento institucional para proteger los derechos de las personas afectadas por esta problemática.	Campaña de prevención realizada	X	X	X	X	X	UAEG, Departamento de Recursos Humanos, Intermediación Laboral, Unidad responsable de comunicación interna y externa,	INAMU, Ministerio de Trabajo	La Municipalidad de Heredia garantiza un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.
		Coordinar acciones de divulgación permanentes dirigidas al sector empresarial y a la ciudadanía sobre la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus Reformas.	Una campaña anual para la prevención del Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y la divulgación de la legislación vigente.	Informe de las acciones para la divulgación realizadas	X	X	X	X	X	UAEG, Departamento de Recursos Humanos, Intermediación Laboral, Unidad responsable de comunicación interna y externa,	Cámaras del Sector privado, INAMU, Ministerio de Trabajo	La Municipalidad de Heredia promueve espacios libres de Hostigamiento Sexual en todo el cantón.

La violencia contra las mujeres es una problemática social de grandes dimensiones que debe ser abordada por las instituciones de manera coordinada, contando con los recursos humanos y materiales para ello. El mayor número de denuncias que recibe la policía de proximidad se refiere a violencia intrafamiliar.	Implementar un programa de atención integral con apoyo psicológico y asesoría legal dirigido a mujeres víctimas de violencias de género.	Contar con un equipo interdisciplinario o que contribuya a la atención de las víctimas de violencia intrafamiliar así como el desarrollo de instrumentos para atender la problemática.	Contratar personal o servicios especializados para la atención psicológica individual y grupal de personas víctimas de violencia de género	Profesional en psicología contratado para la atención especializada en violencia de género.	X						UAEG, Departamento de Recursos Humanos, Policía Municipal.	Red de Atención y Prevención de la Violencia (Casas de Justicia, Consultorios Jurídicos de las Universidades),	La Municipalidad de Heredia articula esfuerzos interinstitucionales para la atención integral de la violencia y lidera la atención especializada de víctimas de violencia intrafamiliar por medio de grupos, redes de mujeres y un trabajo preventivo permanente en las comunidades heredianas.
			Coordinar los especializados para la asesoría legal de las personas víctimas de violencia de género.	Número de casos de personas afectadas por VIF que reciben asesoría legal.		X	X	X	X				
				Elaborar un protocolo de intervención de la policía municipal en casos de violencia doméstica y de género.	Documento de Protocolo de intervención policial		X						INAMU, Fuerza Pública

												ofendidas.
			Capacitar de manera continua a la Policía Municipal sobre Violencia de Género	Número de capacitaciones realizadas		X	X	X	X	UAEG, Departamento de Recursos Humanos, Policía Municipal.	INAMU, Fuerza Pública	Ídem
La falta de conocimiento de los derechos por parte de la niñez, les vulnerabiliza e impide el libre ejercicio de los mismos como parte de su derecho fundamental a una vida sin violencia.	Proteger los derechos humanos de los niños y las niñas frente al abuso sexual.	Contribuir a desarrollar acciones desde la prevención con niños y niñas en relación al manejo de su cuerpo y sexualidad.	Promover la implementación en los centros educativos de primaria del Cantón una campaña anual para la prevención del abuso sexual contra personas menores de edad.	Una campaña anual		X	X	X	X	UAEG, Unidad encargada de Comunicación interna y externa, Policía Municipal	Red de Atención y Prevención de la Violencia, Coordinación con autoridades MEP, INAMU	La Municipalidad de Heredia articula esfuerzos interinstitucionales para la prevención del abuso sexual a personas menores de edad.
			Evaluar impacto de campaña realizada.	Informe de evaluación de campaña.		X						
			Segunda edición de campaña anual para la prevención del abuso sexual	Material de campaña reeditado		X						

			contra personas menores de edad.									
El desconocimiento de los derechos humanos, contribuye a que las personas no les ejerzamos y se contribuya a la vulnerabilidad de esas personas en el ejercicio de los mismos.	Divulgar de manera permanente los derechos humanos de las mujeres contemplados en convenios internacionales y en el marco jurídico nacional.	Contribuir a sensibilizar a la población sobre los derechos humanos de las mujeres y su relación con la normativa nacional e internacional.	Elaborar una estrategia de comunicación para la divulgación permanente de derechos humanos de las mujeres.	Documento de Estrategia de comunicación	X					UAEG, Unidad encargada de Comunicación interna y externa,	Sector privado, universidades, Red VIF	La Comunidad Herediana informada y sensibilizada sobre los derechos humanos de las mujeres y la importancia del reconocimiento y respeto de éstos en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.
			Inicio de ejecución de estrategia propuesta	Informe de ejecución sobre la estrategia		X	X	X	X			
La falta de coordinación interinstitucional en el abordaje de la violencia desde la coordinación interinstitucional pierde el valor y enriquecimiento que las distintas especificidades institucionales aportan.	Apoyar y fortalecer la coordinación interinstitucional de Prevención y atención de la Violencia Intrafamiliar	Contribuir a la articulación interinstitucional para la atención y prevención de la violencia.	Participar de las reuniones y actividades programadas por la Red de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar.	Actas de la Red de Atención y Prevención de la VIF	X	X	X	X	X	UAEG	Red de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar	La Municipalidad de Heredia respalda la gestión de la Red Local de Atención y Prevención de la violencia. Red Local posicionada y reconocida en el Cantón, contribuyendo a la transformación de la relaciones de género sin ningún tipo de

Objetivo específico 6:

Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género: Para garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de la Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género la Municipalidad de Heredia promoverá un objetivo de fortalecimiento institucional imprescindible para garantizar el éxito de la política. Este objetivo tiene como fin principal que en la municipalidad se cuente con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad y la participación política de las mujeres, como condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos mencionados previamente. Asimismo, que la municipalidad cuente con una Oficina de Equidad de Género y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida institucional – municipal y local.

Problema	Proyecto	Objetivo del proyecto	Metas o acciones	Indicadores	Período de ejecución					Responsable	Institución con que se coordina	Resultados esperados
					2012	2013	2014	2015	2016			
La Municipalidad de Heredia carece de un marco general que oriente y articule de manera sostenida la incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal.	Aprobar la política institucional y el plan estratégico para su implementación.	Contar con un marco general que permita la incorporación de género en la gestión local.	Presentación de iniciativa en el Concejo Municipal	Acta del Concejo Municipal. Acuerdo del 2010						Comisión Mixta de Seguimiento		El Concejo Municipal comprometido con la política institucional a efectos de cumplir con la ley (No.8679) permite una gestión igualitaria y equitativa.
			Aprobación de Política de Igualdad y Equidad de Género	Publicación del documento de política	x					Concejo Municipal Comisión Municipal de la Condición de la Mujer		La Municipalidad de Heredia cuenta con una política institucional que sirve de marco para la inclusión de

Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género: Para garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de la Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género la Municipalidad de Heredia promoverá un objetivo de fortalecimiento institucional imprescindible para garantizar el éxito de la política. Este objetivo tiene como fin principal que en la municipalidad se cuente con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad y la participación política de las mujeres, como condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos mencionados previamente. Asimismo, que la municipalidad cuente con una Oficina de Equidad de Género y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida institucional – municipal y local.

Problema	Proyecto	Objetivo del proyecto	Metas o acciones	Indicadores	Período de ejecución					Responsable	Institución con que se coordina	Resultados esperados
					2012	2013	2014	2015	2016			
												género tanto en la gestión interna como externa de la municipalidad.
La carencia de mecanismos claros de coordinación institucional desfavorece la gestión interna así como la sostenibilidad de los procesos.	Favorecer los mecanismos de coordinación institucional.	Contribuir a la inclusión de la perspectiva de la gestión municipal.	Reuniones periódicas de coordinación de la comisión mixta.	Informes bimensuales.	X	X	X	X	X	Comisión Mixta Alcaldía		Se cuentan con mecanismos e instancias claras de coordinación institucional para la inclusión de la perspectiva de género en la gestión municipal.
La ausencia de acciones de evaluación incide negativamente en la política	Desarrollar un proceso de evaluación del cumplimiento	Valorar el avance en implementación de la política con el fin de	Evaluación intermedia del avance de la política de igualdad y	Informe de evaluación			X			Alcaldía, UAEG, Comisión Mixta	Interno	La política institucional cuenta con una cultura de evaluación de acciones

Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género: Para garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de la Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género la Municipalidad de Heredia promoverá un objetivo de fortalecimiento institucional imprescindible para garantizar el éxito de la política. Este objetivo tiene como fin principal que en la municipalidad se cuente con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad y la participación política de las mujeres, como condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos mencionados previamente. Asimismo, que la municipalidad cuente con una Oficina de Equidad de Género y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida institucional – municipal y local.

Problema	Proyecto	Objetivo del proyecto	Metas o acciones	Indicadores	Período de ejecución					Responsable	Institución con que se coordina	Resultados esperados
					2012	2013	2014	2015	2016			
transparencia en la gestión local.	nto e impacto de las acciones propuestas en la política de igualdad y equidad.	establecer mejoras de ser necesario.	equidad.									desarrolladas con el fin de mejorar la gestión de la misma.
			Evaluación final de política de igualdad y equidad.	Informe de evaluación final					X	Alcaldía, UAEG, Comisión Mixta		
La necesidad de profundizar los procesos participativos en la distribución de recursos públicos con el fin de que los mismos contribuyan a disminuir brechas entre mujeres y hombres.	Fortalecer las acciones implementadas en el Programa de Presupuestos Participativos	Contribuir a la inclusión de género en la elaboración de proyectos en el marco de los presupuestos participativos.	Capacitación de las Asociaciones de Desarrollo y Concejos de Distrito en temas de elaboración de proyectos con perspectiva de género.	Informes de capacitación Listas de participantes Listado de proyectos presentados	X	X	X	X	X	UAEG, Unidad de Planificación Institucional		Se cuentan con procesos de presupuestos participativos desde la equidad de género, contribuyendo a disminuir las brechas de género.

<p>Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género: Para garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de la Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género la Municipalidad de Heredia promoverá un objetivo de fortalecimiento institucional imprescindible para garantizar el éxito de la política. Este objetivo tiene como fin principal que en la municipalidad se cuente con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad y la participación política de las mujeres, como condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos mencionados previamente. Asimismo, que la municipalidad cuente con una Oficina de Equidad de Género y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida institucional – municipal y local.</p>												
Problema	Proyecto	Objetivo del proyecto	Metas o acciones	Indicadores	Período de ejecución					Responsable	Institución con que se coordina	Resultados esperados
					2012	2013	2014	2015	2016			
No se cuenta con espacios urbanos donde las personas se sientan incluidas y favorezcan las relaciones equitativas.	Brindar herramientas para la inclusión de la perspectiva de género en la planificación del desarrollo urbano.	Contribuir a la inclusión de género en la planificación del territorio.	Reuniones para facilitar asesoría técnica en planificación urbana con perspectiva de género	Actas de reuniones, listas de participantes		X	X	X	X	UAEG, Dirección Operativa, Unidad encargada de Plan Regulador		Se cuenta con espacios planificados desde criterios de accesibilidad y equidad, que favorecen el encuentro de las personas y el desarrollo de comunidad.
La poca información y claridad de la misma en cuanto a los diversos trámites municipales.	Favorecer el acercamiento de los diversos grupos poblacionales del cantón con los servicios municipales	Contribuir a la gobernabilidad local a través de la comunicación específica con grupos de interés comunal y social.	Divulgar de manera permanente a las comunidades sobre los trámites que realiza la Municipalidad.	Listas de participación, informes de capacitación.	X	X	X	X	X	Departamento de Tributación y Catastro, Rentas y Cobranzas, Ingeniería y otras unidades que brindan servicios	Interno	La población en su conjunto se siente a gusto realizando trámites en la municipalidad.

Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género: Para garantizar el éxito en el cumplimiento de los objetivos de la Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género la Municipalidad de Heredia promoverá un objetivo de fortalecimiento institucional imprescindible para garantizar el éxito de la política. Este objetivo tiene como fin principal que en la municipalidad se cuente con una institucionalidad robusta a favor de la igualdad y la participación política de las mujeres, como condición necesaria para avanzar en cada uno de los cinco objetivos mencionados previamente. Asimismo, que la municipalidad cuente con una Oficina de Equidad de Género y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida institucional – municipal y local.

Problema	Proyecto	Objetivo del proyecto	Metas o acciones	Indicadores	Período de ejecución					Responsable	Institución con que se coordina	Resultados esperados
					2012	2013	2014	2015	2016			
	s											

Diagnóstico del Municipio Promotor de la Igualdad y Equidad de Género¹⁵



Indicador de proceso	Pregunta del indicador	Resultado
1. Marco normativo internacional de derechos de las mujeres	¿Se conocen, reconocen y difunden los derechos de las mujeres dentro del gobierno municipal y entre las mujeres y hombres que viven en el municipio?	 <p>Ocasionalmente son mencionados y se hacen campañas de difusión de los derechos de las mujeres en días conmemorativos. (25 de noviembre, 8 de marzo)</p>
	¿Se conocen y asumen los compromisos de los instrumentos jurídicos internacionales que consagran los derechos de las mujeres?	<p>No se conocen</p> 
	¿Se conocen, reconocen e incorporan los instrumentos jurídicos nacionales sobre los derechos de las mujeres en los planes, presupuestos y programas del gobierno municipal?	 <p>Se conocen y reconocen pero no se incorporan en los planes, presupuestos y programas. En ocasiones se incorpora alguno de los instrumentos jurídicos en un programa o acción, tal es el caso de la Oficina Municipal de la Mujer su plan de trabajo y presupuesto asignado.</p>
2. Planificación	¿Existe un plan de Desarrollo Municipal/Plan Estratégico que incluye la equidad de género en sus objetivos, políticas y acciones?	<p>Se cuenta con un Plan de Desarrollo Cantonal pero no incluye la equidad de género en sus objetivos, políticas y acciones</p> 
3. Presupuesto o sensibilidad	¿Se cuenta con un presupuesto municipal sensible al género, comprometido con la equidad de género en la distribución de los recursos?	 <p>Se le asignan recursos a un programa o acción para las mujeres (Oficina de la Mujer)</p>

¹⁵ Instrumento aplicado por Estela Paguaga Espinoza, Oficina Municipal de la Mujer, en el contexto del ciclo de Videoconferencias "Diálogos por la Equidad", mayo a julio 2010.

Indicador de proceso	Pregunta del indicador	Resultado
	¿Se aplica el presupuesto participativo con enfoque de género para promover y facilitar la participación de las mujeres?	 <p>Se aplica el presupuesto participativo, pero sin enfoque de género. El proceso de integración transversal de género en este programa inició a penas en abril de 2010.</p>
4. Promoción de la ciudadanía y participación	¿Existen programas y acciones de promoción del conocimiento y ejercicio real de los derechos de las mujeres y apoyo a su participación en la toma de decisiones en el ámbito comunitario y municipal, asó como de apoyo a los liderazgos femeninos y las organizaciones de mujeres?	Se realizan algunas acciones y eventos ocasionales. En conjunto con la Red de atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar se impartió el curso: “Mujeres Forjadoras de Esperanza” dirigido a lideresas comunales. También se ha trabajado con mujeres empresarias
5. Atención y Prevención de las violencias de género	¿Existe un espacio y servicios de atención a las violencias de género con equipo profesional y capacitado en equidad de género y presupuesto propio adecuado?	 <p>Existen pero el personal es sólo una persona quien tiene capacitación en equidad de género pero con presupuesto insuficiente.</p>
	¿Existen campañas permanentes de prevención de las violencias de género?	 <p>Se realizan algunas campañas ocasionalmente. Por ejemplo: violencia doméstica.</p>
	¿Se realizan talleres de sensibilización en violencia de género para agentes de la policía y de los organismos de impartición de justicia?	 <p>Ocasionalmente se ofrecen talleres. No se le hace seguimiento del resultado de los talleres en los cambios de comportamiento, procedimientos y protocolos de la policía y entes relacionados con la impartición de la justicia.</p>
6. Fomento al empleo productivo y autoempleo	¿Existen programas y acciones de fomento al empleo, de apoyo a los proyectos productivos de mujeres y de otorgamiento de microcréditos para mujeres?	 <p>Existen algunas acciones de apoyo, sin una articulación formal. Se implementa programa “Creando Empresarias”, se mantiene coordinación permanente con el INA, MEIC, UCR.</p>

Indicador de proceso	Pregunta del indicador	Resultado
7. Cultura, Recreación y Deporte	¿Existe una política pública y acciones dirigidas a promover y facilitar el acceso de las mujeres y niñas a las actividades culturales y recreativas, en igualdad de oportunidades?	 <p>Se promueven en ocasiones para eventos o actividades puntuales, pero desarticuladas sin mayor impacto en la comunidad. Por ejemplo: Juegos cantonales, día del desafío, festival de las flores, etc.</p>
	¿Se promueve y facilita el acceso de las mujeres y niñas a la práctica de los deportes, en igualdad de oportunidades?	<p>No se promueve ni se facilita.</p> 
Atención a Mujeres Migrantes 1.	¿Cuenta el municipio con campañas de alfabetización y programa de becas hasta nivel profesional para mujeres migrantes?	<p>No cuenta</p> 
	¿Gestiona y apoya el municipio un programa de proyectos generadores de recursos dirigido específicamente a mujeres migrantes?	<p>No gestiona ni apoya.</p> 
	¿Cuenta el municipio con un programa de capacitación en liderazgo, ciudadanía y organización dirigido a mujeres migrantes?	<p>Coordina ocasionalmente algunos cursos de capacitación. Son esfuerzos aislados, sin seguimiento y desarrollados por ONG (Cefemina, por ejemplo).</p> 
	¿Promueve el municipio la organización y participación de mujeres migrantes a través de foros y otros eventos públicos?	<p>No promueve</p> 
9. Institucionalidad de Género	¿Se ha creado una instancia específica de género en la estructura orgánica del gobierno municipal, respaldada por una ordenanza, reglamento, acta?	<p>Se ha creado una instancia (OFIM), pero no tiene una normativa que le asegure permanencia</p> 
	¿Cuenta la instancia de género con efectivo apoyo político, espacio, equipamiento, recurso humano y presupuesto adecuado para cumplir sus funciones básicas?	<p>El recurso humano y el presupuesto son insuficientes y escasos</p> 
	¿Los programas y las acciones que se mencionaron en los anteriores indicadores se realizan desde la instancia de género sus programas y áreas de trabajo?	<p>Algunas acciones se realizan desde la OFIM y sus áreas de trabajo, sin embargo la precariedad de sus condiciones no permite desarrollar programas coordinados y permanentes.</p> 

Indicador de proceso	Pregunta del indicador	Resultado
10. Relación y articulación con entidades nacionales e internacionales	¿El gobierno municipal y la institucionalidad de género establecen relaciones y articulaciones con entidades nacionales que promueven los derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género ?	Ocasionalmente se relacionan y articulan acciones con el INAMU para realizar un programa, evento o una campaña, sin embargo su acompañamiento técnico es muy escaso. 
	¿El gobierno municipal y la institucionalidad de género establecen relaciones y articulaciones con entidades internacionales que promueven los derechos de las mujeres y políticas públicas de equidad de género?	No se establecen 

