

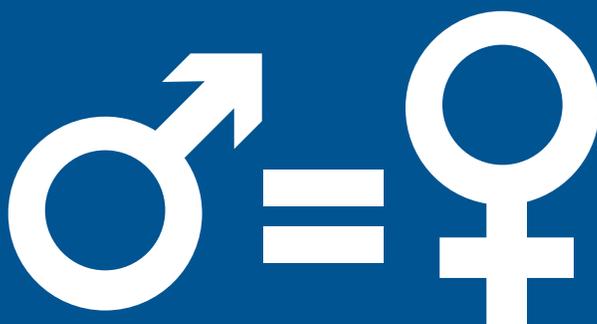
Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género

Desamparados avanza hacia un cantón más igualitario y equitativo para hombres y mujeres (2020-2030)



Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género

Desamparados avanza hacia un cantón más igualitario y equitativo para hombres y mujeres (2020-2030)



**Empresa Consultora
Ideas Ingeniosas:**

Maritza Rojas Poveda
Vinicio Redondo Zúñiga

Revisado y supervisado por:

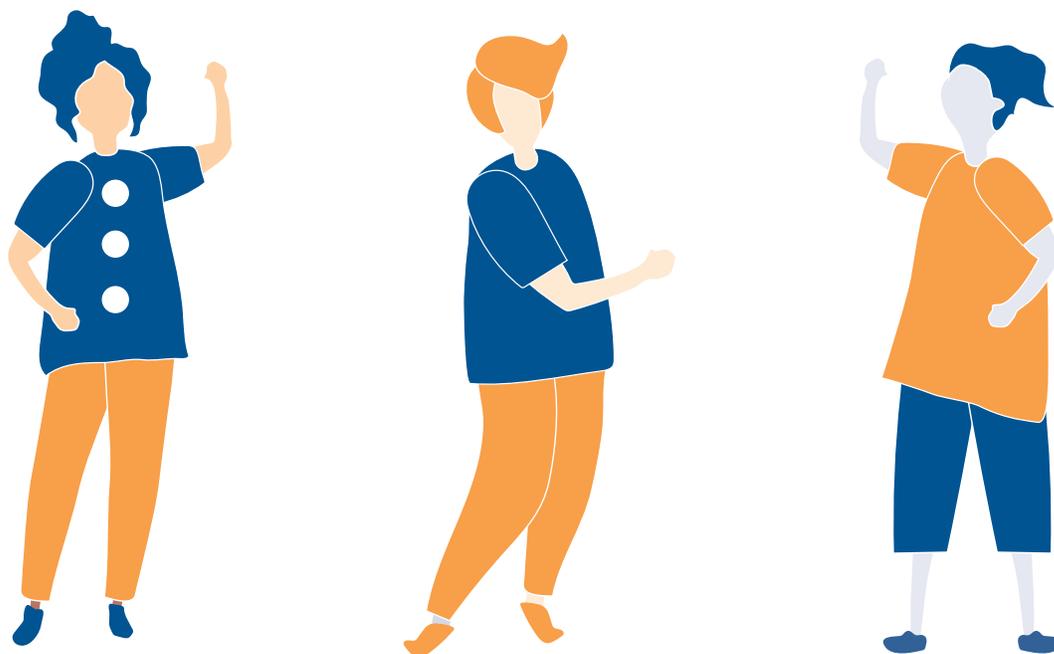
Licda. Priscilla Fernández Ortiz
Licda. Daniela Soto Acuña
Programa Oficina de la Mujer
Municipalidad de Desamparados

Diseño y diagramación:
IGAP, S.A

Contenido

Introducción.....	1
I Parte.....	3
Marco normativo en materia de igualdad y equidad de género.....	3
Convenciones Internacionales en materia de derechos de las mujeres	4
Normativa Nacional.....	7
Marco normativo en materia de género en el Código Municipal.....	8
II Parte.....	12
Ejes y Plan de Acción de la Política Cantonal de Igualdad de Género (2020-2025)	12
Perspectiva interna	12
Principales brechas identificadas del diagnóstico interno:	13
Perspectiva Interna 2020-2030	17
1.1 Gestión del personal	18
1.2 Acceso a acciones de formación y de capacitación	22
1.3 Participación Igualitaria en la toma de decisiones	25
1.4 Transversalizar la perspectiva de género en el accionar institucional	26
1.5 Salud Integral	30
1.6 Hostigamiento sexual y acoso sexual callejero	31

Perspectiva de la ciudadanía	34
Principales brechas identificadas del diagnóstico externo:	35
Perspectiva Ciudadana 2020-2030	43
2.1 Vida libre de violencia	44
2.3 Empleo y emprendimiento	47
2.4 Participación ciudadana y política	50
2.5 Género y Salud	51
III Parte	52
Estrategia de Seguimiento a la Política de Igualdad de Género	52



Introducción

A continuación, se presenta la primera Política de Igualdad de Género 2020/2030: Desamparados avanza hacia una ciudad más equitativa para hombres y mujeres y su respectivo plan de acción a 5 años, realizada por el Programa Oficina de la Mujer de la Municipalidad de Desamparados y aprobada por el Concejo Municipal mediante acuerdo n° 1 de la sesión 71-2019 del día 02 de diciembre del año 2019. Esta constituye un compromiso de la alta dirección y un fuerte estímulo a la modernización y democratización de la Institución Municipal. La política expresa el compromiso del Gobierno Local para la definición y ejecución de acciones prioritarias en materia de igualdad de género y constituye un mecanismo base para una Gestión Municipal con perspectiva de género.

Desde la década de los 90's las competencias municipales se han ido ampliando, pasando de ser los municipios meros prestatarios de servicios públicos básicos y empezando a ser considerados como el pilar fundamental para la construcción de sociedades más democráticas e inclusivas, debido a que es el espacio más cercano a la ciudadanía.

En este contexto plantear políticas públicas con perspectiva de género significa en primer lugar favorecer la organización y participación de las mujeres como sujetas sociales de derechos para asegurar que sus puntos de vista y sus demandas sobre los distintos problemas públicos sean considerados. Y en segundo lugar obliga a las personas tomadoras de decisión a preguntarse por la realidad diferenciada de hombres y mujeres al momento de diseñar las políticas y los planes de acción que va a implementar el municipio en todas las áreas de su accionar.

Asimismo implica abordar problemas como el de la violencia de género, el acoso sexual callejero, el embarazo en la adolescencia, la jefatura de hogar femenina entre otros, definirlos y buscar formas de solución a través de la ejecución de políticas y acciones específicas, lo que conlleva redistribuir de forma más justa los recursos entre hombres y mujeres a través de programas y servicios de forma que brinden un acceso más igualitario a los recursos económicos, la educación y la cultura.

Por otro lado, el carácter multicausal de las desigualdades de género exige la elaboración de políticas integrales y un esfuerzo de coordinación permanente entre las distintas instancias a nivel cantonal y municipal. No se puede, por ejemplo, favorecer una mejor incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y desarrollo laboral, sin un esfuerzo mancomunado con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), sin campañas comunicativas que cambien las representaciones sociales asociadas a cada sexo y sin servicios de cuidado infantil que en este momento brinda el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).

El pleno reconocimiento y ejercicio de derechos para la totalidad de la ciudadanía de Desamparados es un desafío. Las discriminaciones y desigualdades con base en el género se reproducen vertiginosamente en múltiples ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

Un Gobierno Local que promueve, protege, respeta y garantiza los derechos humanos requiere poner las desigualdades de género como tema prioritario. Es por ello que la presente Política comprende la visión para los próximos 10 años de cómo el cantón de Desamparados pretende reducir las brechas de género, promover la igualdad y equidad de género y no discriminación, generando las condiciones necesarias para el avance en el ejercicio de los derechos humanos en forma general y de los derechos humanos de las mujeres de forma particular.

La preocupación institucional por la igualdad de género y la no discriminación están en armonía con los compromisos internacionales de derechos humanos asumidos por el Estado Costarricense al ratificar varias convenciones, entre ellas la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, que reconoce e identifica claramente en su articulado el origen y la direccionalidad de la violencia que sufren las mujeres como producto de una organización social sexista en la cual el abuso y el maltrato contra dicha población es el resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el 25 de septiembre de 2015 los Estados Miembros de las Naciones Unidas acordaron 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la agenda de desarrollo Post-2015, dentro de los cuales se encuentra el número 5, el cual consiste en acabar con la violencia y la discriminación contra las mujeres y asegurar que éstas tengan las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida.

I Parte

Marco normativo en materia de igualdad y equidad de género

A continuación, se presenta el marco legal que sustenta la presente política y que parte de una serie de normas, convenciones, tratados, entre otros, de protección de los derechos humanos tanto a nivel nacional como internacional y que reconocen la responsabilidad de la Municipalidad de cumplir con los principios de igualdad y no discriminación, pero al mismo tiempo instruye a desarrollar acciones que garanticen el cumplimiento de dichos compromisos.

La normativa en mención incorpora objetivos fundamentales y una serie de compromisos país, que deben retomarse y traducirse en el planteamiento y la ejecución de acciones de manera sistemática e integral, para la mejora de la calidad de vida de las personas en un marco de igualdad y equidad de género.

La Declaración Universal de Derechos Humanos ha inspirado a numerosas convenciones y declaraciones elaboradas en el Sistema de las Naciones Unidas en ámbitos muy diversos. Algunas de estas convenciones han establecido órganos especializados que velan por el respeto de los derechos enunciados en las convenciones correspondientes por los Estados Partes. Al ratificar estos tratados, los Estados aceptan que órganos de expertos independientes examinen su legislación y sus prácticas relativas a los derechos humanos.



Convenciones Internacionales en materia de derechos de las mujeres

Las Convenciones son el resultado de un acuerdo entre dos o más países, sobre un tema especial, además es una herramienta para defendernos y para exigir a los gobiernos de cada país el respeto de nuestros derechos y la realización de todos los esfuerzos necesarios para eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres.

La **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas, ley n° 6968 del 02 de octubre de 1984** describe la naturaleza y el significado de la discriminación por motivos de sexo y establece la obligación de los Estados de eliminar la discriminación y conseguir una igualdad sustantiva. Establece la obligación de los Estados de abordar no solo las leyes discriminatorias, sino también las prácticas y costumbres, así como la discriminación de la mujer en el ámbito privado.

Entre las principales obligaciones se encuentran las siguientes:

- ▶ 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.
- ▶ Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.
- ▶ Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (artículo 2).
- ▶ La adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (artículo 4).
- ▶ Tomar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de

la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

- ▶ Y, garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos (artículo 5).

La **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ley n° 8661 del 19 de agosto del 2008**, reconoce en su artículo 6 que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, además señala la obligación de los Estados de tomar todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en dicha Convención.

La **Convención Belém Do Pará, de la Organización de Estados Americanos, Ley n° 7499 del 02 de mayo de 1995**, establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

Además el artículo 8 establece, en lo que interesa, que los Estados Partes convienen en adoptar programas para:

- a- fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;
- b- modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer;

- c-** fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;
- d-** suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;



- e-** ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;
- f-** alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;
- g-** garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y
- h-** promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

Normativa Nacional

Seguidamente se describirá la normativa nacional relevante sobre las obligaciones de los gobiernos locales en la promoción de la igualdad de género en el ámbito cantonal.

La **Constitución Política** consagra en su artículo 33 el Principio de Igualdad y el artículo 51 recoge la obligación de protección hacia las mujeres embarazadas, personas menores de edad, con discapacidad y población adulta mayor.

La **Ley n° 7142 del 08 de marzo de 1990 sobre Promoción de la Igualdad Social de la Mujer** establece que 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 (artículo 2).

La **Ley n° 7476 del 03 de febrero de 1995 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia** es una ley especial que regula acciones para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el empleo, tanto en el ámbito público como en el privado, la cual viene a dar cumplimiento a la responsabilidad del Estado de velar por un ambiente de seguridad y salud en las relaciones laborales.

La **Ley n° 7586 del 10 de abril de 1996 contra la Violencia Doméstica** señala que las instituciones públicas que puedan colaborar en la detección, atención, prevención e inserción laboral de las personas agredidas, están obligadas a orientar sus labores para cumplir con este fin (artículo 23).

La **Ley n° 7801 del 30 de abril de 1998 sobre la Creación del Instituto Nacional de las Mujeres** es una acción del Estado costarricense para cumplir con los compromisos asumidos a nivel nacional e internacional para promover la igualdad y equidad de género y dentro de sus atribuciones se establece el promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.

Marco normativo en materia de género en el Código Municipal

El principal referente a nivel normativo municipal es el Código Municipal (Ley 7794) aprobado en el año 1998 y las reformas del año 2008, mediante Ley 8679, que modifica varios artículos de este.

Las reformas al Código Municipal aprobadas en 2008 incorporan el uso del lenguaje género inclusivo, algunos ejemplos; artículo 1: “El municipio está constituido por el conjunto de vecinos residentes en un mismo cantón, que promueven y administran sus propios intereses por medio del gobierno municipal”. Con las reformas de 2008, este artículo establece que el municipio lo constituye “el conjunto de personas vecinas residentes en un mismo cantón”.

Otro ejemplo lo encontramos en el inciso f del artículo 13, en el cual se cambia la redacción por “Nombrar y remover a la persona auditora, contadora, según el caso, así como a quien ocupe la secretaría del concejo”.

Entre otras modificaciones realizadas en el año 2008 cabe destacar las siguientes:

El artículo 4 inciso i, establece como una de las atribuciones de la Municipalidad impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género.

Asimismo el numeral 13 inciso g, determina la equidad de género como el criterio a seguir por parte del Concejo Municipal al nombrar las personas integrantes de las juntas administrativas de los centros de enseñanza y de las juntas de educación. Esa misma norma en el inciso l, establece además, que es atribución de dicho órgano deliberativo aprobar el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Anual Operativo, 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.

Por su parte el artículo 17 señala que el alcalde o alcaldesa deberá antes de entrar en posesión de su cargo, presentar al Concejo Municipal, un programa de gobierno basado en un diagnóstico de la realidad del cantón. Este debe incorporar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio de no discriminación por motivos de sexo o por

cualquier otra condición (inciso e), rendir cuentas a los vecinos y vecinas del cantón, mediante un informe de labores ante el Concejo municipal, para ser discutido y aprobado en la primera quincena de marzo de cada año. Dicho informe debe incluir los resultados de la aplicación de las políticas para la igualdad y la equidad de género (inciso g) y 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 impulso de políticas, planes y acciones a favor de la equidad e igualdad entre los géneros (inciso o).

El numeral 49 establece a la Comisión de la Condición de la Mujer como una comisión permanente del Concejo Municipal.

El artículo 92 señala que 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 los recursos.

Asimismo el artículo 94 afirma que los Concejos de distritos deberán de presentar una lista de sus programas, requerimientos de financiamiento y prioridades, basados 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.

El artículo 125 refiere que las características de las pruebas de idoneidad, dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal, así como los demás requisitos, corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento, así como al principio de igualdad y equidad entre los géneros.

De conformidad con el numeral 126 la Municipalidad deberá de mantener actualizado el respectivo Manual para el reclutamiento y selección, basado en el principio de igualdad y equidad entre los géneros.



En esta línea es importante indicar que la Unión de Gobiernos Locales en su comentario al Código establece la siguiente explicación:

“Las políticas públicas locales son grandes líneas de acción que pretenden resolver problemas identificados como prioritarios en un cantón. Son intervenciones para corregir las desigualdades a nivel social, económico, cultural y político, que se dan por razones de sexo, etnia, religión, nacionalidad, entre otros. Por ello, deben responder a las necesidades sentidas de la población, contar con la voluntad política de las autoridades municipales y con recursos humanos y financieros para su implementación. Tienen un ciclo, que inicia con el diagnóstico, para pasar al diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación. Impulsar políticas de igualdad para la promoción de la ciudadanía de las mujeres, implica tomar como punto de partida el reconocimiento de que las mujeres por su condición de género no han tenido las mismas oportunidades para su desarrollo pleno. La sociedad patriarcal caracterizada por la desigualdad entre hombres y mujeres al acceso al poder y a los recursos, ha ubicado a las mujeres en una posición de desventaja en el ejercicio de sus derechos. Desigualdad y discriminación que se reflejan a nivel: educativo, político, económico, cultural, laboral, entre otros. Por esta situación de injusticia e inequidad es necesario que la Municipalidad, como un todo, se comprometa con la eliminación de la discriminación contra las mujeres y desarrolle acciones específicas, llamadas también acciones afirmativas, para contribuir con ellas a disminuir las desigualdades o brechas que existen en diferentes áreas. Con estas acciones se espera lograr que las mujeres en su diversidad puedan disfrutar de todos los derechos, de los servicios y recursos municipales y del disfrute del espacio público, para el fortalecimiento del ejercicio de su ciudadanía (Unión de Gobiernos Locales, 2011, p. 23)”.

Como se observa la reforma al Código Municipal además de incorporar el lenguaje género inclusivo, estableció la perspectiva de género como criterio de acatamiento obligatorio en el nombramiento de las personas en las juntas de educación, para la aprobación del Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Anual Operativo por parte del Concejo Municipal, en la construcción del Plan de Gobierno por parte de la Alcaldía, en la elaboración del presupuesto municipal por parte de toda la Institución, en el desarrollo de programas, requerimientos de financiamiento y prioridades por parte de los Concejos de Distrito, en el proceso de reclutamiento y selección de personal, así como en la construcción y actualización del Manual de Reclutamiento y Selección de Personal.

Además la rendición de cuentas por parte de la Alcaldía debe de incorporar los resultados de la aplicación de las políticas para la igualdad y la equidad de género y es su obligación fiscalizar su cumplimiento.

Por otra parte el Marco Orientador del Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI), aprobado mediante acuerdo n° 1 de la sesión n° 2-2013, celebrada por el Concejo Municipal el 08 de enero del 2013 establece como una de las tres líneas de acción estratégica de la Municipalidad promover y asumir un enfoque de género a favor de la igualdad y equidad de género en todas las políticas, proyectos y actividades de desarrollo y gestión que se impulsen a nivel cantonal y municipal.



II Parte

Ejes y Plan de Acción de la Política Cantonal de Igualdad de Género (2020-2025)

A continuación se presentan los ejes temáticos que contienen los objetivos y medidas de política pública municipal, entendidas éstas últimas como grandes acciones con impactos potenciales directos en la vida de las mujeres y hombres, que tienen una correspondencia con marcos normativos. Están agrupados en dos grandes áreas la perspectiva interna y la perspectiva de la ciudadanía.

Perspectiva interna

Se presenta de acuerdo a las áreas estratégicas definidas en el sistema de gestión de calidad sobre la igualdad de género y tienen como objeto presentar las brechas de género a nivel interno, así como el alcance de las oportunidades igualitarias dentro de la organización y el análisis de los servicios desde una perspectiva de género.

En el plan quinquenal (2020-2025) se presentan las acciones que debe realizar la Municipalidad de Desamparados para cumplir los requisitos para el establecimiento de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG), que promueve la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de los servicios municipales, como resultado del mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad del empleo desde la perspectiva de género.

Es importante señalar que esta norma provee principios y prácticas relativos a la igualdad y equidad de género para permitir la integración e implantación de la Igualdad de Género en la municipalidad, identificando y comunicándose con los grupos de interés, para que las

actividades de la organización contribuyan al desarrollo sostenible, y a su vez permite a la organización planificar, ejecutar y realizar el seguimiento y mejora continua de su SIGIG en las diferentes actividades de la organización, estableciendo objetivos realistas y asumibles en cuanto al tiempo y posibilidades de implementación.

La estructura de presentación será la siguiente: principales brechas de género identificadas en el diagnóstico interno de la Municipalidad, presentación de las líneas estratégicas de la política y los resultados esperados en 10 años, descripción de cada una de las líneas del plan de acción, de acuerdo a los ejes de trabajo del SIGIG, así como la matriz de acciones, indicadores, etc.

Principales brechas identificadas del diagnóstico interno:

Patrones culturales androcéntricos.

Pese a los avances que ha realizado la sociedad y la Municipalidad hacia la igualdad efectiva en el cumplimiento de los derechos humanos, aún persisten patrones socioculturales o pautas que conforman sistemas de discriminación múltiple por razones de desigualdad de sexo y género, lo que es mayormente detectado en los grupos focales y en las entrevistas realizadas al personal de la Municipalidad, donde sobresale el tema de la violencia simbólica, basada en la cultura social del privilegio y centrada en un modelo androcéntrico que reproduce estereotipos de género, prejuicios, sesgos sexistas y prácticas que limitan las oportunidades y capacidades de desarrollo por igual en hombres y mujeres, lo que genera la necesidad de trabajar hacia una cultura de los derechos e igualdad.

Una línea de trabajo clara que deberá estar transversalizada en el Sistema de Gestión de la Calidad de Género de la Municipalidad es el trabajo en una cultura de los derechos e igualdad que garantice acciones que promuevan prácticas individuales, sociales, institucionales para la igualdad efectiva y la no discriminación, mediante un trabajo interno para modificar la cultura, los valores y las actitudes institucionales, a fin de transformar la institucionalidad hacia procesos de diálogo, consenso y acción colectiva.

En este sentido la promoción de liderazgos y alianzas en las funcionarias de la Municipalidad es una condición necesaria para el desarrollo de procesos comunes orientados hacia el cambio cultural a favor de la igualdad efectiva, la sororidad y el reconocimiento de los logros de las mujeres.

Hostigamiento sexual laboral.

Uno de los mayores nudos críticos encontrados en la fase de diagnóstico es el alto porcentaje de situaciones ligadas al hostigamiento sexual dentro de la Municipalidad, tanto a nivel de denuncias, como la sensación de impunidad ante las denuncias presentadas. El hostigamiento es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada, y/o intimidada. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

Costa Rica cuenta con una Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia (ley 7446), la cual toda la institucionalidad pública está llamada a respetar, sin embargo en el trabajo en los grupos focales y las entrevistas se encontraron situaciones de re-victimización en el proceso, afectando la reputación, salud mental, desempeño laboral, entre otras, de las personas denunciantes.

Ante esto el adecuado tratamiento de los casos va más allá del cumplimiento de la normativa, implica evaluar los procedimientos y revisar constantemente los indicadores y la creación de insumos y materiales de comunicación, la realización de estudios de clima y cultura organizacional y principalmente la demostración de un compromiso de cero tolerancia ante situaciones de violencia sexual en el trabajo.

Además es importante trabajar mediante procesos de sensibilización y capacitación debido a que existen muchos mitos asociados a la persistencia del acoso sexual laboral, como por ejemplo se considera que es un asunto privado en el que no debe involucrarse la Municipalidad, la persona víctima pudo decir no, la persona victimaria no buscaba ofender,

es normal que hayan procesos de cortejo en las organizaciones, la persona que denuncia está buscando dañar o algún beneficio personal. Es un tema complejo y que puede entenderse desde múltiples aristas, una importante labor que la Municipalidad puede y debe emprender es la de sensibilizar a su personal sobre cómo se dan las situaciones, que implican y cómo se atienden en la organización, todo esto explicado desde una perspectiva de género, diversidad e inclusión.

Incorporación de mujeres en áreas no tradicionales de trabajo en la Municipalidad.

La Municipalidad de Desamparados ha venido haciendo importantes esfuerzos por la incorporación de mujeres en la estructura organizacional, sin embargo, persiste una brecha importante en la representación de las mujeres en áreas no tradicionales como recolección de basura y aseo de vías, de ahí la importancia de trabajar en acciones positivas a favor de la incorporación de la mujeres en dichas áreas, mediante la eliminación consciente de prácticas institucionales que producen y reproducen desigualdades entre hombres y mujeres. Se sugiere revisar la documentación, las prácticas de contratación, las ideas preconcebidas acerca de las ocupaciones que pueden ser desempeñadas por hombres y mujeres que conllevan prácticas discriminatorias.

Tranversalidad de género en el accionar de la Institucionalidad Municipal: por medio de la gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento se refiere al proceso de producción, socialización, transferencia, democratización y uso de conocimiento aplicado. La gestión del conocimiento está íntimamente ligada con la cultura y el aprendizaje organizacional (PNUD, 2007). Así la gestión del conocimiento conduce a la habilitación y el fortalecimiento de las capacidades de la institucionalidad municipal para la transversalización del enfoque de género y desde un enfoque de diferenciación territorial dadas las diferencias que presente el cantón en las zonas urbanas y rurales, en tanto que ésta es una de las vías para la transferencia del conocimiento para su uso práctico.

Para lograr implementar una mirada de género en la calidad de los servicios ofrecidos por la Municipalidad a la ciudadanía desde un enfoque de igualdad de género centrado en derechos humanos, se requiere contar con la participación sensible, informada y proactiva de actores claves involucrados en los procesos institucionales para construir nuevas estrategias para el cambio social.



Perspectiva Interna 2020-2030

Ejes/ lineamientos	Líneas estratégicas	Efectos esperados 2025	Impactos esperados 2030	Acciones estratégicas
<p>Fortalecimiento de las capacidades de la Municipalidad de Desamparados para la promoción de la igualdad de género en el nivel local.</p>	<p>Aumentar las capacidades del personal municipal tendientes a consolidar una cultura organizacional sin discriminación y con igualdad de oportunidades y derechos.</p>	<p>Personal capacitado y sensibilizado y desarrollando acciones que tienen un efecto sobre la ciudadanía en términos de la prestación de los servicios municipales.</p>	<p>Aumentar la calidad de los servicios municipales y son brindados bajo una lógica de igualdad de género centrado en los derechos humanos. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles del quehacer municipal.</p>	<p>Programa de fortalecimiento institucional para incrementar las competencias y capacidades del personal que contribuya a una mayor sensibilización y apropiación del tema.</p>
	<p>Incorporar la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos y servicios que brinda la Municipalidad de Desamparados.</p>	<p>Las acciones municipales en los diferentes ámbitos de intervención del Plan tienen un efecto en la calidad de los servicios que se le brindan a la ciudadanía.</p>		
	<p>Realizar un proceso de sensibilización a lo interno de la Municipalidad bajo el principio de cero tolerancia al hostigamiento sexual laboral.</p>	<p>Ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.</p>		

1.1 Gestión del personal

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución
1. Mejorar en un 80% la percepción del personal sobre el manejo de la información relacionada a las plazas y concursos internos de la Municipalidad, desde un enfoque inclusivo.	1.1 Estrategia de comunicación anual sobre las plazas nuevas aprobadas, los concursos internos y externos y los requisitos solicitados para cada puesto de la Municipalidad, que tome en cuenta las diferencias en acceso a la información del personal municipal, que incluya el lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	1.2 Porcentaje del funcionariado de la Municipalidad que cambio su percepción sobre la transparencia en los concursos.	Talento Humano, Comunicación e Imagen y Jefaturas.	2020-2025
2. Contar con un Manual de puestos que integre la perspectiva de igualdad de género.	2.1 Revisar el manual de puestos desde una perspectiva de igualdad de género, de manera tal que no existan barreras sexistas en los requisitos de los puestos.	2.3 Un manual de puestos que integre la perspectiva de igualdad de género.	Talento Humano, Programa Oficina de la Mujer y Alcaldía Municipal.	2020
	2.2 Promover las modificaciones de mejora con enfoque de género del Manual de puestos ante el Concejo Municipal.			2021

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución
<p>3. Dar a conocer al 100 % de la organización municipal mediante una estrategia de comunicación diferenciada y con lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas el manual de puestos con perspectiva de género.</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación para dar a conocer a todas las personas de la organización el manual de puestos revisado y corregido que incluye el lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.</p>	<p>3.2 Porcentaje de personas que conocen el nuevo manual de puestos de la organización.</p>	<p>Comunicación e Imagen.</p>	<p>2022</p>
<p>4. 100% de las pruebas y las entrevistas en los procesos de contratación son estandarizadas por competencias e incorporan el lenguaje y ejemplos inclusivos.</p>	<p>4.1 Estandarizar las pruebas de conocimiento y entrevistas, dentro de los procesos de contratación de personal, por competencias a los puestos interinos y en propiedad en concurso con enfoque de género. Deberán incorporar el lenguaje y ejemplos inclusivos.</p>	<p>4.2 Porcentaje de pruebas y entrevistas estandarizadas por competencias e incorporando el lenguaje, ejemplos inclusivos realizadas entre el porcentaje total programado.</p>	<p>Talento Humano.</p>	<p>2021</p>

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución
<p>5. Contar con una base de datos cuenta con la información de contrataciones (tipo y puesto), despidos, renunciaciones, licencias, permisos (motivo y duración), incapacidades por tipo de enfermedad y duración de la incapacidad diferenciados por sexo.</p>	<p>5.1 Construir y alimentar una base de datos que permita cuantificar: contrataciones (tipo y puesto), despidos, renunciaciones, licencias, permisos (motivo y duración), incapacidades por tipo de enfermedad diferenciados por sexo.</p>	<p>5.2 Una base de datos creada y actualizada con datos segregados por sexo.</p>	<p>Talento Humano y Tecnologías de Información y Comunicación.</p>	<p>2022</p>
<p>6. 100% paridad en el número de hombres y mujeres participantes en el plan de sucesiones.</p>	<p>6.1 Establecer un plan de sucesiones que incluya hombres y mujeres de acuerdo a los perfiles establecidos, e incorporando cursos de inducción en temas de liderazgo transformacional con enfoque de género.</p>	<p>6.2 Porcentaje de personas participando en el Plan de sucesiones.</p>	<p>Talento Humano.</p>	<p>2022</p>

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución
7. Establecer un plan de contratación de personal con enfoque de género.	7.1 Elaborar y ejecutar un plan de contratación de personal con enfoque de género, con la finalidad de promover la paridad de género en la planilla municipal.	7.4 Porcentaje de variación en la composición del personal por áreas y género.	Talento Humano y Alcaldía Municipal.	2020
	7.2 Construir los requisitos de contratación y las competencias considerando las diferencias entre hombres y mujeres derivadas de los roles de género, con la finalidad de aumentar las posibilidades de las mujeres de participar en puestos de trabajo.	7.5 Porcentaje de mujeres ejecutando cargos en la Municipalidad.		
	7.3 Mantener actualizado el respectivo Manual para el reclutamiento y selección, basado en el principio de igualdad y equidad entre los géneros.	7.6 Cantidad de manuales para el reclutamiento y selección del personal actualizados.		
8. Implementar 3 mecanismos para reducir la segregación vertical laboral por razones del sexo.	8.1 Establecer mecanismos para reducir la segregación vertical por razones de sexo en todos los niveles jerárquicos en la Municipalidad.	8.2 Número de mecanismos instaurados.	Talento Humano.	2020



1.2 Acceso a acciones de formación y de capacitación

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
9. Al menos 85 % de las capacitaciones se imparten en horario laboral para favorecer la presencia de hombres y mujeres.	9.1 Establecer las capacitaciones en horario laboral para favorecer la presencia de hombres y mujeres.	9.2 Porcentaje de capacitaciones que se imparte en horario laboral.	Talento Humano, Alcaldía Municipal y Jefaturas.	2020-2025

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
10. 100% del personal administrativo y de campo capacitado los siguientes temas: nuevas masculinidades y feminidades, transversalización de género, empoderamiento, lenguaje inclusivo, planificación y construcción de indicadores con enfoque de género, entre otros.	10.1 Diseño e implementación del plan de formación y capacitación en temas de derechos humanos y género al personal de la Municipalidad: que incluya temas de nuevas masculinidades y feminidades, transversalización de género, empoderamiento, lenguaje inclusivo, entre otros.	10.3 Porcentaje de personal municipal capacitado.	Talento Humano, Jefaturas y Programa Oficina de la Mujer.	2021
	10.2 Capacitar al 100% de las personas miembros de la Brigada de Emergencia Municipal en primeros auxilios psicológicos y en la atención de víctimas de violencia doméstica.	10.4 Porcentaje del personal de la Brigada capacitado.		2020

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
11. 90% de las jefaturas de la Municipalidad de Desamparados participa en el programa de formación sobre liderazgo positivo con enfoque de derechos humanos y género.	11.1 Crear un programa de formación anual sobre Liderazgo Positivo desde un enfoque de derechos humanos y género.	11.2 Porcentaje de las jefaturas que participan en el Programa.	Talento Humano, Programa Oficina de la Mujer y Alcaldía Municipal.	2020-2025
12. Promover un concurso cada 2 años de buenas prácticas en materia de igualdad de género, dentro de la Municipalidad.	12.1 Realizar cada 2 años un concurso de buenas prácticas en materia de igualdad y equidad de género a lo interno de la Municipalidad.	12.3 Número de concursos realizados.	Talento Humano, Comunicación e Imagen, Alcaldía Municipal y Programa Oficina de la Mujer.	2023 y 2025
	12.2 Brindar un reconocimiento a las áreas de la Municipalidad que presenten las mejores e innovadoras buenas prácticas en materia de igualdad de género.			

1.3 Participación Igualitaria en la toma de decisiones

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
13. 100% de las comisiones municipales nombradas por la administración cumplen con la paridad de género.	13.1 Nombrar con paridad de género a las personas que conforman las diferentes comisiones municipales nombradas por la Alcaldía.	13.2 Porcentaje de las comisiones que cumplen con la paridad de género.	Alcaldía Municipal.	2020 y 2025
14. 85% de las reuniones del personal son programadas dentro de los límites de inicio y fin de la jornada laboral.	14.1 Programar las reuniones del personal tomando en cuenta las diferencias de género entre hombres y mujeres.	14.2 Porcentaje de reuniones realizadas dentro del horario laboral.	Alcaldía Municipal, Talento Humano y Jefaturas.	2020-2025

1.4 Transversalizar la perspectiva de género en el accionar institucional

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
15. Incorporar en el 100% de los procesos y procedimientos municipales indicadores de resultados y efectos con perspectiva de género.	15.1 Revisión y actualización de los procesos y procedimientos municipales.	15.3 100% de los procesos y procedimientos municipales con indicadores de resultado y efectos con perspectiva de género.	Planificación Institucional Estratégica y Jefaturas.	2022-2025
	15.2 Incorporación de indicadores de resultado y efectos con perspectiva de género en los procesos y procedimientos municipales.			
16. 100 % de los reglamentos municipales tienen lenguaje inclusivo y perspectiva de género.	16.1 Incorporación en los reglamentos municipales del lenguaje inclusivo y de perspectiva de género.	16.3 Porcentaje de reglamentos municipales debidamente aprobados que contienen perspectiva de género.	Jurídicos, Programa Oficina de la Mujer y Alcaldía Municipal.	2022
	16.2 Promover la aprobación y actualización de los reglamentos municipales con el uso del lenguaje inclusivo y la incorporación de la perspectiva de género.			2023

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
17. 100% de los documentos y comunicaciones municipales usan el lenguaje inclusivo.	17.1 Incorporar en todos los formularios de la Municipalidad el lenguaje inclusivo.	17.3 Porcentaje de formularios y comunicaciones municipales que usan el lenguaje inclusivo.	Jefaturas y Comunicación e Imagen.	2020
	17.2 Utilizar en todas las comunicaciones a lo interno y externo de la Municipalidad el lenguaje inclusivo, incluyendo las publicaciones en redes sociales, boletines, entre otros.			2020-2025
18. Una Guía diseñada para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de políticas municipales.	18.1 Diseñar una guía para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de políticas municipales.	18.3 Una guía debidamente aprobada para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de políticas municipales.	Planificación Institucional Estratégica, Programa Oficina de la Mujer y Alcaldía Municipal.	2023
	18.2 Aprobar una guía para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de políticas municipales y ordenar su acatamiento por parte de todas las dependencias.			

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
19. En el 100% de los procesos de contratación de bienes y servicios se toma en cuenta la existencia de políticas o planes de Igualdad de Género por parte de las empresas proveedoras.	19.1 Incluir dentro de la información a solicitar a las empresas proveedoras la existencia de políticas o planes de igualdad de género.	19.3 Porcentaje de contrataciones a empresas en las que se toma en cuenta la existencia de políticas y planes de igualdad de género por parte de éstas.	Proceso de Adquisiciones	2020
	19.2 Valoración positiva con hasta un 5% en la puntuación a aquellas empresas proveedoras de productos y servicios que cuenten con una Política o Plan de Igualdad de Género, en los casos en que las empresas superen en su planilla 100 personas trabajadora			2020-2025
20. En el 100% de los procesos de contratación de bienes y servicios se toma en cuenta el porcentaje mujeres trabajadoras en las empresas proveedoras.	20.1 Valoración positiva con hasta un 5% en la puntuación a aquellas empresas proveedoras de productos y servicios que cuenten con un 30% de mujeres en su planilla.	20.2 Porcentaje de concursos que consideran el porcentaje de mujeres en el puntaje.	Proceso de Adquisiciones	2020-2025

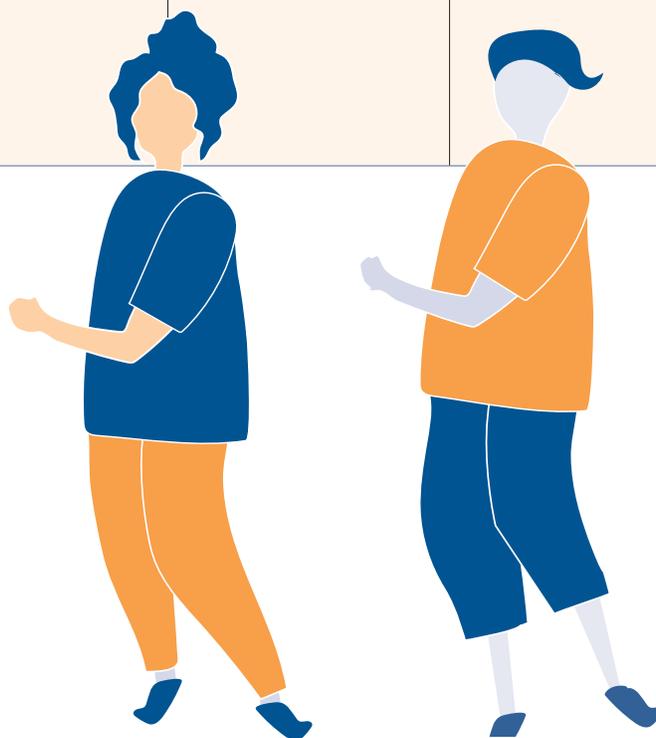
Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
21. Diseñar un plan de administración municipal con perspectiva de género.	21.1 Incorporar en el Programa de Gobierno de la Alcaldía Municipal la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio de no discriminación por motivos de sexo o por cualquier otra condición.	21.4 Un programa de gobierno de la Alcaldía Municipal con perspectiva de género, enfoque de derechos humanos y el principio de no discriminación por motivos de sexo o por cualquier otra condición.	Alcaldía Municipal.	2020 y 2024
	21.2 Incluir en el informe de labores anual los resultados de la aplicación de la Política de Igualdad de Género.	21.5 Un informe de labores anual que contenga los resultados de la aplicación de la Política de Igualdad de Género.	Alcaldía Municipal y Jefaturas.	2020-2025
	21.3 Elaborar y aprobar el presupuesto municipal bajo los principios de igualdad entre los géneros y la distribución equitativa de los recursos.	21.6 Porcentaje de recursos municipales que se destinan a programas o proyectos con perspectiva de género.	Alcaldía Municipal, Jefaturas y Gestión Financiera.	

1.5 Salud Integral

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución
22. Desarrollar un Modelo Integral de atención de salud de forma anual.	22.1 Diseñar un Modelo de Atención Integral de salud dirigido al personal municipal, que incluya salud física (haciéndose énfasis en salud sexual y reproductiva, pero abarcando además nutrición, entre otras) y psicológica (manejo de estrés, inteligencia emocional, expresión y manejo de sentimientos y emociones, fortalecimiento personal, entre otros).	22.3 Un Modelo de Atención Integral implementado.	Talento Humano.	2020
		22.4 Porcentaje de personas participantes.		
	22.2 Implementar el Modelo de forma rotativa al culminar cada ciclo de manera que el 100% del personal municipal participe.	22.5 Número de sesiones sobre salud sexual y reproductiva.		2020-2025

1.6 Hostigamiento sexual y acoso sexual callejero

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de cumplimiento.
23. Promover el apoyo legal y psicológico al 100% de las personas denunciantes por motivo de hostigamiento sexual y laboral.	23.1 Crear alianzas interinstitucionales con la finalidad de brindar apoyo legal a las personas denunciantes de hostigamiento sexual y laboral.	23.3 Porcentaje de personas beneficiadas del apoyo legal y psicológico.	Talento Humano y Alcaldía Municipal.	2020-2025
	23.2 Brindar atención psicológica individual a las personas víctimas de hostigamiento sexual y laboral.			



Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de cumplimiento.
24. Asegurar el cumplimiento de la Política y el Reglamento Institucional contra el Hostigamiento Sexual.	24.1 Nombrar al Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual.	24.3 Un Comité debidamente nombrado que vele por el cumplimiento de la Política y el Reglamento sobre Hostigamiento Sexual.	Alcaldía Municipal.	2020
	24.2 Promover el cumplimiento de la Política y el Reglamento sobre Hostigamiento Sexual, mediante acciones de seguimiento periódicas y dirigidas a todo el personal municipal.	24.4 Un informe anual de seguimiento por parte del Comité nombrado al efecto.	Comité para la Prevención del Hostigamiento Sexual.	2020-2025

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de cumplimiento.
25. Capacitar al 100% de la policía municipal y el personal de campo sobre acoso sexual callejero.	25.1 Capacitar a la policía municipal en el Protocolo de Intervención Policial en la atención de casos de acoso sexual en espacios públicos o de acceso público, mediante la colaboración interinstitucional.	25.3 Porcentaje de personas capacitadas.	Talento Humano, Gestión de Seguridad Ciudadana y Jefaturas.	2020
	25.2 Capacitar al personal de campo y quienes tengan contacto directo con la comunidad sobre la prevención del acoso sexual callejero.			2021

Perspectiva de la ciudadanía

A partir de los cuatro ejes temáticos definidos por el Programa Oficina de la Mujer para ser abordados en la consulta con la ciudadanía: violencia contra las mujeres, empleo y emprendimiento, participación ciudadana y liderazgo, género y salud, se establecen los ejes temáticos sustentados en los problemas que fueron identificados en el diagnóstico de brechas de género a nivel comunal y se describen los objetivos y las medidas que deberán realizar las instancias ejecutoras de la Política.

Las apuestas prioritarias están formuladas como situaciones deseadas de largo plazo, mientras que los objetivos específicos de cada una de las apuestas están enunciados como fines alcanzables entre el mediano y largo plazo, y las medidas se refieren a las intervenciones priorizadas que tienen una perspectiva de poder iniciarse y alcanzar cierto desarrollo en el presente quinquenio (2020-2025).

La estructura de presentación será la siguiente: principales brechas de género identificadas en el diagnóstico externo de la Municipalidad, presentación de las líneas estratégicas de la política, los resultados esperados en 10 años y presentación de cada una de las líneas del plan de acción quinquenal de acuerdo a los ejes de trabajo y la matriz de acciones, indicadores, etc.

Principales brechas identificadas del diagnóstico externo:

1. *Autonomía económica: empleo, ingresos y activos:*

A pesar de la tendencia general a la disminución de las brechas de ingresos y de empleo por razón de sexo en el mercado de trabajo costarricense y en el cantón de Desamparados de forma particular, persiste el incumplimiento del principio de igual salario por igual trabajo en el ámbito privado, la alta segregación ocupacional en detrimento de las mujeres y la omisión de derechos en algunas ocupaciones con predominancia femenina. Dada la magnitud del sector no estructurado de la economía, el subempleo, más que el desempleo, representa el mayor problema estructural del mercado de trabajo en Desamparados. La informalidad donde la mayoría son mujeres, se traduce en limitaciones para acceder a prestaciones sociales.

En el caso de las zonas rurales del cantón las mujeres son minoría como propietarias de activos tangibles e intangibles, exclusión que se traduce en una mayor propensión a la pobreza para ellas y sus familias. Con relación al acceso a recursos para actividades productivas, las mujeres sólo acceden marginalmente a la oferta de créditos y de servicios de desarrollo empresarial, ya que “difícilmente logran pasar la frontera de productividad que les permita lograr el nivel de acumulación exigido”.

Por lo tanto es importante avanzar visiblemente en la superación de la discriminación explícita e implícita presentes en los instrumentos de política laboral y económica y que obstaculizan que las mujeres participen, accedan y decidan sobre los recursos tangibles e intangibles y los beneficios del desarrollo cantonal.

Otro elemento mencionado por las personas de la comunidad es la desigual repartición de la carga global de trabajo, la responsabilidad por la reproducción de la fuerza de trabajo y de la vida de las personas. Esta situación genera tensiones entre el trabajo doméstico y el trabajo extra doméstico. En el plano macro, esto se manifiesta en un desequilibrio de responsabilidades al interior de las familias, la tensión se “resuelve” mediante una desigual repartición entre mujeres y hombres de las tareas del hogar y del cuidado. Además de contar con pocas opciones de cuidado a nivel institucional.

Líneas estratégicas a 10 años:

- 1.1** Fomentar la reducción de forma significativa de la segmentación ocupacional y las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral privado.
 - 1.1.1** Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a la formación profesional mediante el fomento del sello de igualdad de género, planes o políticas con perspectiva de género en las empresas.
 - 1.1.2** Brindar capacitación para que las mujeres pueden tener un acceso efectivo de los derechos laborales, con énfasis en las ramas de trabajo doméstico y sectores que ofrecen empleo más precario.
 - 1.1.3** Fortalecer los mecanismos de intermediación laboral (incluyendo proyectos de inversión pública) para promover la contratación de mujeres trabajadoras en oficios y empleos no tradicionales y para que estos mecanismos garanticen el acceso y la accesibilidad del empleo a mujeres con discapacidad.
- 1.2** Facilitar el acceso y el control por parte de las mujeres de oportunidades que permitan crear condiciones sostenibles para la reducción de la pobreza y la exclusión.
 - 1.2.1** Impulsar acciones positivas o afirmativas que aseguren la igualdad de oportunidades en el acceso a información sobre servicios de desarrollo empresarial, extensión agrícola, innovación tecnológica y programas para la micro y pequeña empresa.
 - 1.2.2** Fomentar la asociatividad de los emprendimientos femeninos de las zonas rurales, con miras a aumentar su productividad, la apropiación de valor agregado en las cadenas productivas y el poder de negociación de precios de insumos y productos.
 - 1.2.3** Asegurar el acceso de manera equitativa por parte de las mujeres emprendedoras a los programas y servicios derivados de las políticas, planes y programas municipales orientados a la promoción del desarrollo económico.

- 1.2.4** Diseñar una estrategia municipal para atender la vulnerabilidad y la adaptación al cambio climático, que garantice la incorporación del enfoque de género y la participación activa de las mujeres en la gestión, manejo y aprovechamiento de los recursos naturales.
- 1.3** Posicionar el trabajo de cuidado como responsabilidad social asumida equitativamente entre hombres y mujeres y entre familias, empresas y Estado.
 - 1.3.1** Mejorar la cobertura en los distritos de mayor vulnerabilidad social de las alternativas del sistema nacional de cuidado que cubra las necesidades de tiempo de cuidado de las personas dependientes (personas infantes, menores de edad, con discapacidad, adultas mayores y personas con enfermedades crónicas y terminales).
 - 1.3.2** Promover la certificación por medio del INA de mujeres que se dediquen al cuidado de las personas dependientes, para que cumplan con criterios de género y derechos.
 - 1.3.3** Promover la participación compartida de hombres y mujeres en tareas relativas a la paternidad y la maternidad, desde las políticas laborales de instituciones públicas y privadas presentes en el cantón.

2. Participación ciudadana y política:

La participación ciudadana contribuye a la construcción de la democracia, a través del involucramiento de las personas en los problemas que les afectan aportando puntos de vista, inquietudes y soluciones. Se trata de una participación transformadora de la realidad, en beneficio de las presentes y futuras generaciones, que es necesaria para favorecer el control desde la ciudadanía para facilitar los acuerdos y hacer participativa la toma de decisiones políticas.

En el diagnóstico comunal se evidencia por una parte la necesidad de abrir espacios para que las mujeres puedan informarse acerca de los asuntos políticos y comunales y por lo tanto exigir solución a los problemas y cooperar con las demás personas.

Por otra parte está la participación en los espacios comunitarios y de representación política, ya que cuando se analiza la participación política de las mujeres sin cuestionar el porcentaje de su representación en los puestos de poder y toma de decisiones a nivel cantonal, puede concluirse erróneamente que no existe ninguna discriminación de las mujeres en la esfera política, bajo el supuesto de que formalmente no se le limita ningún derecho ni el acceso a los puestos de elección popular. Sin embargo, esta conclusión no es correcta y pone en evidencia la invisibilización de las mujeres en este ámbito.

La apuesta prioritaria en materia de participación política y ciudadana consiste en impulsar mecanismos que favorezcan la igualdad real o sustantiva entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos políticos, así como promover la participación activa de las mujeres en los procesos de formación de políticas públicas y en los espacios de toma de decisiones a nivel cantonal.

Líneas estratégicas a 10 años:

- 2.1** Estimular la participación ciudadana y política de las mujeres en el nivel local.
 - 2.1.1** Desarrollar campañas permanentes de divulgación de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género en el ámbito político comunal.
 - 2.1.2** Promover el derecho de asociación y la asociatividad entre grupos de mujeres con actividades específicas (sindicatos, asociaciones, redes productivas, etc.)
 - 2.1.3** Promover la participación de mujeres en espacios de toma de decisión (asociaciones comunales, mesas de mujeres, etc.), y en los mecanismos electorales.

- 2.1.4 Promover la adopción de estrategias y buenas prácticas para la igualdad de género en los partidos políticos.
- 2.1.5 Fortalecer a las organizaciones locales de mujeres para la realización de tareas de contraloría ciudadana de las leyes y políticas públicas nacionales y municipales.
- 2.1.6 Fortalecer la creación de comités o secretarías de género en las Asociaciones de Desarrollo.

3. Salud

Una mayor esperanza de vida no se traduce automáticamente en mejor calidad de salud ni de vida para las mujeres, ya sea por la falta de atención de condiciones específicas de salud sexual o reproductiva o por la ausencia de acciones de prevención de enfermedades.

Uno de los problemas mencionados por las personas de las comunidades en este sentido en temas de salud es la incidencia de embarazo entre adolescentes sobre todo en las zonas más vulnerables. Este fenómeno constituye a veces la expresión de la violencia experimentada en la niñez y la adolescencia, y otras veces de la falta de acceso a información completa sobre los riesgos que un embarazo acarrea para la salud y el proyecto de vida de las adolescentes.

Otro tema significativo es la necesidad de espacios recreativos para las mujeres y la niñez del cantón, debido al poco acceso a las instalaciones deportivas y parques del cantón.

Líneas estratégicas a 10 años:

3.1 Prevención del embarazo entre adolescentes en las áreas rurales y urbanas.

- 3.1.1** Desarrollar una campaña intersectorial permanente de información e instalar programas de educación integral de la sexualidad, libres de estereotipos y prejuicios, que promuevan conductas y prácticas sexuales saludables entre los hombres y las mujeres, con énfasis en la población adolescente y en las áreas rurales del cantón.

4. Vida libre de violencia:

Una vida libre de violencia comprende ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y ser educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, ya que la violencia contra las mujeres, a razón de ser un hecho multidimensional, amerita una respuesta inter-institucional concertada.

La violencia por razones de género fue unos de los aspectos más mencionados en las comunidades, sobre todo en los distritos que presentan mayor vulnerabilidad social y las mujeres representan la mayoría de los casos. Una de las formas más reconocidas es la intrafamiliar, pero también hay violencias que a pesar de que están reguladas no son fácilmente reconocidas ni por la sociedad ni por las instituciones. Este es el caso del acoso sexual callejero, la violación, la trata y el feminicidio.

Líneas estratégicas a 10 años:

- 4.1** Fortalecer la institucionalidad para erradicar la violencia de género contra las mujeres y para acercar los servicios públicos de prevención, atención integral y protección.
 - 4.1.1** Implementar un sistema municipal de protección integral para la prevención, atención, sanción y restitución a mujeres que han visto vulnerado su derecho a una vida libre de violencia, por medio del Programa Oficina de la Mujer y la Policía Municipal.
 - 4.1.2** Institucionalizar mecanismos para erradicar el acoso sexual y acoso sexual callejero en los diferentes ámbitos laborales y educativos, públicos y privados, del cantón.
 - 4.1.3** Promover la responsabilidad comunitaria y la sororidad entre mujeres para establecer redes de apoyo que faciliten a las mujeres el acceso a información, protección y servicios de atención.
 - 4.1.4** Incorporar el enfoque de derechos y la igualdad de género en las políticas institucionales de las instancias encargadas de la seguridad pública y municipal.
- 4.2** Promover espacios públicos seguros que garanticen la armónica convivencia ciudadana, libre de violencia contra las mujeres.
 - 4.2.1** Impulsar proyectos para la iluminación de puntos considerados inseguros por las mujeres en las zonas rurales y urbanas.
 - 4.2.2** Promover, a través de los consejos de distrito, acciones afirmativas que incentiven a los gobiernos locales a impulsar espacios seguros con enfoque de género y de derechos.
 - 4.2.3** Desarrollar soluciones de reordenamiento y planificación de espacios que tomen en cuenta aspectos físicos y sociales para prevenir la violencia hacia las mujeres.

4.2.4 Promover un nuevo marco normativo de urbanismo y construcción de carreteras, que contenga criterios de inclusión, derechos y género.

4.2.5 Regular la publicidad y los eventos públicos del cantón para que no se utilicen imágenes o mensajes que inciten a la violencia contra las mujeres.



4.3 Promover políticas públicas de construcción de paz y seguridad que contribuyan a la igualdad de género y el cumplimiento de derechos.

4.3.1 Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la agenda cultural del cantón.

4.3.2 Incorporar los derechos de las mujeres con discapacidad en las políticas y los procedimientos de las instituciones encargadas de la seguridad.

Perspectiva Ciudadana 2020-2030

Ejes/ lineamientos	Líneas estratégicas	Efectos esperados 2025	Impactos esperados 2030	Acciones estratégicas.
<p>Reducción de las desigualdades de género presentes en el cantón de Desamparados.</p>	<p>Aumentar la participación igualitaria de todas las personas en todos los ámbitos de la vida comunal y política del cantón.</p>	<p>Reducción de la brecha de género en cuanto a la participación de las mujeres y hombres en puestos comunales y políticos.</p>	<p>Aumenta la calidad de los servicios municipales y son brindados bajo una lógica de igualdad de género centrado en los derechos humanos. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles del quehacer cantonal.</p>	<p>Programa municipal orientado a la mejora integral de los servicios que brinda la Municipalidad de Desamparados, por un cantón más inclusivo.</p>
	<p>Mejorar las condiciones para el uso, el disfrute y la apropiación sin exclusiones de los espacios públicos.</p>	<p>Mayor apropiación por parte de las mujeres del uso del espacio público.</p>		
	<p>Impulsar cambios culturales que promuevan la igualdad y la equidad de género.</p>	<p>Aumento de la cantidad de acciones que realiza la Municipalidad para promover cambios en los patrones de socialización de género.</p>		

Ejes/ lineamientos	Líneas estratégicas	Efectos esperados 2025	Impactos esperados 2030	Acciones estratégicas.
	Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en las labores del hogar y el cuidado de personas.	Aumento en la cantidad de mujeres con mayor autonomía económica por una mayor incorporación al mundo del trabajo remunerado o por cuenta propia. Aumento de la cantidad de acciones que realiza la Municipalidad para mejorar la cultura de la corresponsabilidad en materia de cuidado y labores domésticas.		

2.1 Vida libre de violencia

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
26. Crear un protocolo de atención integral municipal a las personas víctimas o sobrevivientes de violencia doméstica.	26.1 Crear un protocolo de atención integral dirigido a las personas víctimas de violencia doméstica, que incluya atención en materia de seguridad, empleo, atención legal y psicológica, entre otras.	26.2 Un protocolo.	Programa Oficina de la Mujer, Gestión de Seguridad Ciudadana, Proceso de Innovación Económica y Secretaría de la Niñez, Adolescencia y Juventud.	2020

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
<p>27. Capacitar al menos 500 personas (actores sociales estratégicos y ciudadanía en general) al año sobre temas como seguridad ciudadana, acoso sexual callejero, igualdad de género, corresponsabilidad en las labores domésticas, derechos de las mujeres, entre otros.</p>	<p>27.1 Capacitar al menos 500 personas (actores sociales estratégicos y ciudadanía en general) al año sobre seguridad ciudadana, acoso sexual callejero, igualdad de género, corresponsabilidad en las labores domésticas, derechos de las mujeres, entre otros.</p>	<p>27.2 Número de personas capacitadas al año.</p>	<p>Gestión de Seguridad Ciudadana y Proceso de Servicios Sociales.</p>	<p>2020-2025</p>
<p>28. Promover la creación de al menos 1 grupo de autoayuda en cada distrito.</p>	<p>28.1 Capacitar a mujeres lideresas en habilidades para la atención de otras mujeres que enfrentan situaciones de violencia.</p>	<p>28.3 Número de grupos de autoayuda.</p>	<p>Programa Oficina de la Mujer.</p>	<p>2022-2025</p>
	<p>28.2 Promover la creación de grupos de autoayuda en cada distrito, con la finalidad de favorecer la sororidad en las comunidades, la información y el acceso a los derechos de las mujeres víctimas de violencia doméstica.</p>			



Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
29. Mejorar en un 50% la infraestructura de los espacios públicos con la finalidad de garantizar la seguridad de las mujeres y la movilización de las personas en general.	29.1 Realizar un diagnóstico de espacios públicos que no cuenten con la iluminación adecuada y sean considerados inseguros por las mujeres en las zonas rurales y urbanas.	29.4 Número de diagnósticos realizados.	Gestión de Desarrollo Territorial Sostenible.	2022 2023-2025
	29.2 Desarrollar un plan de intervención en al menos el 25% de los espacios públicos poco iluminados y considerados inseguros para las mujeres.	29.5 Porcentaje de espacios públicos intervenidos.		
	29.3 Mejorar la infraestructura de las aceras en todos los distritos con la finalidad de garantizar la movilización segura de las personas.			

Meta	Actividad	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
30. El 100% de la agenda cultural cuenta con enfoque de género y derechos humanos.	30.1 Incorporar en la agenda cultural (ferias comunitarias, festivales culturales, celebraciones y conmemoraciones, cursos, desfiles, programación presentada en los espacios municipales, etc) el enfoque de género y de derechos humanos.	30.2 Porcentaje de actividades que incorporan el enfoque de género y los derechos humanos / el total de actividades de la agenda cultural.	Proceso de Arte y Cultura.	2020-2025

2.3 Empleo y emprendimiento

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
31. Contar con un estudio de factibilidad económica para facilitar la creación de fuentes de empleo y emprendimientos de las mujeres en las comunidades de Desamparados centro, San Juan de Dios, San Rafael Arriba, San Rafael Abajo, Patarrá, San Cristóbal, Damas, Frailes y el Rosario.	31.1 Realizar un estudio de factibilidad económica para facilitar la creación de fuentes de empleo y emprendimientos para las mujeres en 7 comunidades, a fin de que las mujeres conozcan las posibilidades de comercialización y oportunidades de negocios.	31.2 Número de estudios de factibilidad económica.	Proceso de Innovación Económica.	2023

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
<p>32. Aumentar la empleabilidad de las mujeres en el cantón de Desamparados, por medio de una alianza público – privada al año.</p>	<p>32.1 Establecer alianzas públicos-privadas con empresas e industrias en el Cantón para la inserción laboral de las mujeres, sobre todo en puestos de baja cualificación.</p>	<p>32.3 Número de alianzas al año.</p>	<p>Proceso de Innovación Económica y Alcaldía Municipal.</p>	<p>2020-2025</p>
	<p>32.2 Crear una alianza estratégica con el Instituto Nacional de Aprendizaje y las Universidades a fin de brindar procesos de capacitación adoptados a las posibilidades de las mujeres.</p>	<p>32.4 Porcentaje de aumento en la contratación y capacitación de mujeres.</p>		



Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
33. Promover el fortalecimiento del trabajo de las mujeres artesanas.	33.1 Elaborar una base de datos con el 100% de personas artesanas del cantón.	33.4 Una base de datos elaborada.	Proceso de Innovación Económica y Proceso de Arte y Cultura.	2020
	33.2 Elaborar un plan de fortalecimiento de las mujeres artesanas, a través de posibilidades de capacitación y participación en ferias comunitarias.	33.5 Un plan de fortalecimiento realizado.		2021
	33.3 Capacitar a las mujeres emprendedoras con habilidades empresariales, habilidades blandas, empoderamiento de género, entre otros temas, por medio de un plan de capacitación periódico cada dos años.	33.6 Un plan de capacitación a mujeres emprendedoras ejecutado.	Programa Oficina de la Mujer.	2021, 2023 y 2025

2.4 Participación ciudadana y política

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
34. Contar con información actualizada del 100% de las organizaciones de mujeres y lideresas del cantón de Desamparados.	34.1 Elaborar un mapeo de las organizaciones de mujeres y lideresas locales, que permita la construcción de una agenda de mujeres,	34.2 Un mapeo del 100% de las organizaciones de mujeres. 34.3 Porcentaje de mujeres en cargos de dirigencia social y política / porcentaje total de personas.	Programa Oficina de la Mujer.	2023
35. Capacitar al 65% de las mujeres que participan en espacios de toma de decisión (asociaciones comunales, mesas de mujeres, etc).	35.1 Desarrollar procesos de capacitación con mujeres en espacios de toma de decisión político-comunales.	35.3 Porcentaje de mujeres capacitadas.	Programa Oficina de la Mujer.	2022-2025
	35.2 Fortalecer a las organizaciones locales de mujeres para la realización de tareas de contraloría ciudadana de las leyes y las otras políticas públicas nacionales y municipales.			

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
36. Promover la creación de al menos dos secretarías de género en las Asociaciones Comunales al año.	36.1 Promover la creación de secretarías de género en las Asociaciones de Desarrollo.	36.2 Número de secretarías de género creadas en las asociaciones.	Programa Oficina de la Mujer.	2020

2.5 Género y Salud

Meta	Actividades	Indicador	Responsable	Plazo de ejecución.
37. Desarrollar una acción al año para la prevención del embarazo adolescente en los distritos con mayor incidencia.	37.1 Establecer alianzas estratégicas con la finalidad de desarrollar acciones de prevención del embarazo adolescente.	37.2 Número de acciones desarrolladas.	Programa Oficina de la Mujer.	2020-2025

III Parte

Estrategia de Seguimiento a la Política de Igualdad de Género

Acciones de seguimiento	Responsable	Plazo de ejecución
1. Nombramiento de una comisión permanente que le dé seguimiento al plan de acción y a los lineamientos de la política interna de igualdad de género.	Alcaldía Municipal.	2020
2. Capacitar a la Comisión de Seguimiento en temas de género, que incluya la construcción de indicadores y planificación, así como estrategias de transversalización del enfoque de género a nivel institucional.	Talento Humano, Programa Oficina de la Mujer y Alcaldía Municipal.	2020
3. Brindar seguimiento a la Política de la Igualdad de Género de forma semestral, con al menos 2 reuniones por período. 4. Realizar las gestiones necesarias para promover el cumplimiento de la Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción por parte de las distintas gestiones y dependencias municipales. 5. Rendir informes anuales sobre el avance y cumplimiento del Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género.	Comisión de seguimiento a la Política.	2020-2025





**Municipalidad de
Desamparados**



MuniDesampa



**Municipalidad de
Desamparados**