



**Política de Igualdad, Equidad y Género
2022-2026**

**Elaborada por: Oficina Gestión Social Inclusiva
Aprobado por:**

Año 2022

Contenido

1. Introducción.....	3
2.Estado de la situación de las brechas de género y detección de necesidades de la ciudadanía.	5
2.1 Economía y acceso al mundo laboral.....	6
2.2 Vida libre de violencia	9
2.3 Participación política de las mujeres.	11
3. Estrategia metodológica del proceso de elaboración de la Política.	13
3.1 Árbol de problemas de la Política.....	13
Objetivo General.....	2
Enfoques y Principios Orientadores.....	2
4 Ejes Estratégicos.....	8
4.1 Perspectiva Interna	10
4.2 Perspectiva Ciudadana:.....	13
5. Mecanismo de Seguimiento y Evaluación.....	18
Bibliografía.....	19
Anexo 1.....	24
Convenciones Internacionales en materia de derechos de las mujeres.....	24
Otros instrumentos en materia de legislación internacional de los derechos de las mujeres	30
Normativa nacional en materia de Igualdad y Equidad de Género.....	34

1. Introducción

A partir de finales de la década de los 90, las municipalidades han ido ampliando competencias, pasando de ser meras prestatarias de servicios públicos básicos, a ser consideradas como el pilar fundamental para la construcción de sociedades más democráticas e inclusivas, y promotoras del desarrollo local y humano ya que son los espacios más cercanos a la ciudadanía.

El cantón central de Heredia, se ha caracterizado por un alto grado de competitividad económica, desarrollo humano, equidad de género, y los bajos índices de pobreza le colocan en un buen lugar a nivel nacional.

Además, la gestión de la Municipalidad tiene buenos resultados año con año, según estudios realizados en todos los cantones del país, ubican al cantón en los primeros lugares de desarrollo humano, índice de desarrollo relativo al género, y los distritos de Heredia, Ulloa, Mercedes y San Francisco se ubican en los primeros lugares del índice de desarrollo social.

La Oficina de Gestión Social Inclusiva del cantón de Heredia es una instancia municipal reconocida a nivel nacional como pionera en las transformaciones hacia mayores niveles de justicia haciendo énfasis en los problemas que afectan la desigualdad hacia las mujeres y la disminución de las brechas de género.

Inicia sus labores el 17 de julio de 1999, como un mecanismo a nivel local para establecer acciones y programas en defensa y cumplimiento, así como la promoción de los derechos de todas las poblaciones históricamente excluidas, de manera integral y permanente. Una de sus funciones fundamentales es el impulso y precisión de políticas públicas locales favorables a los derechos de las mujeres, personas adultas mayores, personas menores de edad y de la ciudadanía en general.

En este contexto en el año 2010, de manera conjunta con la comunidad se elaboró la primera Política Local para la Igualdad y Equidad de Género la cual, fue aprobada e incorporada en la Planificación Institucional mediante acuerdo del Concejo Municipal de Heredia el seis de diciembre del año 2010 en sesión Ordinaria No. Cero cincuenta y dos – dos mil diez y en enero del año 2012 entra en vigencia el plan estratégico de la Política Local.

Los gobiernos locales como articuladores del desarrollo local tienen cada día mayores desafíos producto de las afectaciones que tienen las personas de las crisis económicas, sociales y ambientales, así que transcurridos 10 años, se hace necesario hacer un balance del cumplimiento de la política: analizar avances y pendientes en el cumplimiento y hacer el planteamiento del horizonte en términos de igualdad de género para el periodo 2021-2031.

En un esfuerzo de reflexión sobre los retos para el próximo decenio se presenta la Política de Igualdad Género de la Municipalidad de Heredia para el período 2021/2031, la cual ha sido pensada con una visión de planificación de largo plazo, contiene el plan de acción de los primeros 5 años, y se convierte en una hoja de ruta integral e integradora, capaz de orientar el accionar del Gobierno Local en el camino hacia la igualdad, así como una estrategia de seguimiento y evaluación de la misma y por último se planea el modelo de gestión con el cual se plantea la implementación de la política.

El avance en materia de igualdad de género ha ido ganando terreno en la agenda de política pública internacional y nacional, se le reconoce claramente como componente fundamental en el diseño de estrategias para la promoción y protección de los derechos humanos y el logro de un desarrollo humano sostenible.

Trabajar el tema de igualdad de género, no solo tiene que ver con políticas hacia las mujeres, se busca, más bien, resignificar los roles masculinos y femeninos, para comprendernos desde las diferencias y llegar a la igualdad de derechos. Tras este primer paso, el beneficio será mayor hacia la sociedad, puesto que la política y su plan de acción tendrá una mayor comprensión hacia los derechos de hombres y mujeres.

Actualmente existe un pleno reconocimiento de las desigualdades de género como objeto de atención de política pública, que ha sido fruto de una prolongada e intensa labor desde diversas esferas, entre ellas organizaciones de mujeres, comunidades académicas, organismos de Naciones Unidas, entre otras.

De ahí la importancia de la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas públicas de las municipalidades se hace crucial para enfrentar las persistentes desigualdades de género en los diferentes ámbitos.

Así la política, se convierte en una herramienta programática con una vocación transformadora que conlleva el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, reduciendo las brechas de género y creando condiciones que garanticen el cumplimiento de los derechos humanos en diferentes niveles, en el ámbito institucional y por consiguiente en mejores servicios a la ciudadanía.

Se definen y buscan formas de solución a través de la ejecución de acciones específicas, lo cual implica redistribuir de forma más justa los recursos entre hombres y mujeres a través de acciones a lo interno de la municipalidad de forma que pueda brindar un acceso más igualitario a toda la población a las oportunidades del desarrollo.

Parte de un enfoque de derechos humanos, desarrollo sostenible, perspectiva de género e interseccionalidades, entendiendo a la igualdad de género como un componente intrínseco de las sociedades inclusivas y paritarias. La política está compuesta por acciones orientadas a combatir las desigualdades, con acciones de carácter distributivo y retributivo.

La política define por cada esfera de acción, una serie de lineamientos que tienen como fin último reducir las brechas de género entre hombres y mujeres a nivel institucional y cantonal.

Expresa el compromiso del Gobierno Local, para la definición y ejecución de acciones prioritarias en la materia, y constituye un mecanismo base para una Gestión Municipal con perspectiva de género, al ser una política de la municipalidad se definen acciones en tres niveles: hacia lo interno de la Municipalidad; haciendo énfasis en la transversalización de la perspectiva de género lo que se verá traducido en una mejora de los servicios, un segundo nivel en los servicios municipales para la disminución de las brechas de género entre hombres y mujeres y un tercer nivel que es la coordinación y articulación con otros sectores públicos y privados protagonistas en el desarrollo local en el cantón. El proceso de elaboración de la política pública tuvo su sustento en la Guía para la elaboración de Políticas Públicas de Ministerio de Planificación Nacional (Mideplan).

2.Estado de la situación de las brechas de género y detección de necesidades de la ciudadanía.

En este apartado, se detallan las principales características del proceso de elaboración de la Política de Igualdad de Género de la Municipalidad de Heredia, la cual fue construida mediante una consulta participativa con el personal municipal, la comunidad, personal de las Instituciones Públicas del cantón pertenecientes a la red de violencia intrafamiliar y contra las mujeres, personas del Consejo Municipal y de la Comisión de la Condición de la Mujer. Las personas aportaron sus conocimientos, percepciones y análisis de la realidad para la definición de los ejes estratégicos internos y externos de la Política.

En primera instancia se presentan datos del contexto nacional, debido a la carencia de información actualizada del cantón, el último censo se realizó en el año 2011, y debido a la coyuntura del país y que los cambios tecnológicos hacen que la sociedad tenga nuevos requerimientos y condiciones, estos datos ya perdieron vigencia, sin embargo, al ser Heredia un cantón dentro de la Gran Área Metropolitana (GAM) la información recolectada a nivel nacional permite tener una fotografía cercana a la realidad.

Y en segunda instancia se presentarán los datos del árbol de problemas, así como las principales brechas detectadas a nivel interno de la Municipalidad y externo en la consulta cantonal.

2.1 Economía y acceso al mundo laboral

En materia social, uno de los principales problemas estructurales de Costa Rica está en el mercado de trabajo, el cual acumula ya varios años de no generar puestos suficientes. Esto repercute en los indicadores de pobreza y desigualdad (pobreza multidimensional), debido a que más del 80% de los ingresos de los hogares proviene del empleo (Estado de la Nación, 2018).

El Informe Estado de la Nación 2018 profundizó en el análisis de las brechas en el mercado de trabajo. El principal hallazgo es que en Costa Rica las mujeres enfrentan una triple barrera: de inserción (es decir, de participar en la fuerza de trabajo), de selección (se refiere a obtener un empleo de calidad) y de valoración (que se manifiesta en la brecha salarial). Aunque posean alta calificación, sufren con mayor frecuencia problemas de desempleo, subempleo, remuneraciones discriminatorias y patrones de segmentación ocupacional, que afectan sus derechos y oportunidades. Esos obstáculos no solo las perjudican a ellas y a sus familias, sino que llevan al país a desaprovechar el potencial de la mitad de su población.

De acuerdo con la OIT, a lo largo de la vida laboral, las mujeres siguen percibiendo grandes dificultades para acceder a empleos dignos. “Únicamente se han obtenido avances mínimos desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, estas brechas persistentes deben trabajarse en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015” (OIT, 2016, p. 3).

Según el trabajo desarrollado por este organismo y denominado *las Mujeres en el Trabajo: Tendencias de 2016*, la desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que concierne a las oportunidades, al trato y a los resultados. En los dos últimos decenios, los valiosos adelantos efectuados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han convertido en un avance similar de su posición en el ámbito laboral. En muchos territorios del mundo, las mujeres poseen mayores posibilidades de encontrarse y durar en condición de desempleo que los hombres, se encuentran con menores opciones de participar en la fuerza de trabajo y cuando lo logran por lo general se ven forzadas a aceptar empleos de inferior calidad.

Los avances ejecutados en estas temáticas se han venido dando lentamente, y solo en algunas regiones del mundo. Así mismo, en numerosos países en los que la diferencia en la contribución de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha disminuido y en los que las mujeres están abandonando el trabajo familiar auxiliar para concentrarse en el sector de los servicios, las calidades de las vacantes para las mujeres son alarmantes. La desigualdad en los trabajos de cuidado y las labores domésticas sin remuneración entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un punto definitivo en cuanto a las desigualdades de género en el ámbito laboral (OIT, 2016, p. 3).

Según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) en el IV trimestre del 2019 la tasa de desempleo abierto de las mujeres alcanzó un 16,7% frente al 9,6% de los hombres; de igual manera el subempleo afectó a más mujeres (14,5%) que hombres (8,9%) en ese mismo periodo (INEC, 2020). Definitivamente, ambas condiciones han sufrido un aumento vertiginoso y las consecuencias para las mujeres ya se están dejando ver.

Estos datos están influidos por el impacto económico que ha provocado y seguirá provocando la pandemia a nivel mundial, el cual es abrupto y desmedido, con repercusiones particulares en los grupos más vulnerables dentro de la economía, entre ellos las mujeres. La desaceleración económica traerá consigo graves consecuencias en términos de ingresos de los hogares, empleo, acceso y cobertura de los sistemas de protección social, sistemas de cuidados y el inminente deterioro de las condiciones financieras globales (PNUD, 2020b).

En el caso de Costa Rica, la pandemia ocurre en medio de una importante crisis fiscal que en 2019 llevó al país a cerrar con el peor déficit de los últimos 36 años (6,9% del PIB) (Ministerio de Hacienda, 2020). No obstante, pese al debilitamiento de la economía nacional, esta emergencia obliga a poner en pausa la implementación de la reforma fiscal, con el riesgo de que en 2020 el país podría alcanzar -en el peor de los escenarios- un déficit que ronde entre el 8% y 9% del PIB. En ese sentido, la difícil situación económica que vive el país se acentuará producto de la pandemia y se prevé que la economía costarricense registre un decrecimiento del 3,6% durante este año, siendo la peor caída de la producción nacional en los últimos 40 años (PNUD, 2020a).

El sector privado, es el principal empleador para ambos sexos, la función pública tiene mayor peso entre las mujeres (19%) que entre los hombres (11,5%). El 80% de las mujeres ocupadas reside en zonas urbanas, versus el 72,4% de los hombres (estas cifras son similares a la distribución de la población total del país). Esto confirma la poca presencia de mujeres rurales en el mercado laboral (Informe del Estado de la Nación, 2018, pág. 80).

Un estudio realizado por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el marco del proyecto Ganar-Ganar que ejecuta ONU Mujeres con fondos de la Unión Europea sobre la participación económica de la mujer, (2018), confirma que existen rezagos y diversos obstáculos como la falta de un entorno propicio para conseguir una participación plena y equitativa de las mujeres en el entorno laboral. Entre los detalles más relevantes se mencionan que en sólo el 17% de las empresas de nuestro país más del 50% de la planilla son mujeres, mientras que en el 54% de las empresas, más de la mitad de sus planillas están conformadas por hombres. Casi una tercera parte de las empresas ticas tiene planillas muy “masculinizadas”; es decir, que las mujeres representan menos del 20 % de los colaboradores, mientras que, en otro tercio, llegan a tener entre el 20 % y el 40 % de los puestos. Esto evidencia un grande rezago en el país, donde la principal barrera se debe a los estereotipos sobre el papel y las habilidades de las mujeres.

Según ese mismo estudio, el problema se agudiza en los altos cargos, donde solo el 14 % de las empresas ticas tienen a una mujer de CEO, y este número es aún más bajo para las empresas grandes.

El 22 % de las empresas no cuenta con ninguna mujer directiva en los niveles de supervisión y administrativos y esto se incrementa al 57 % en los niveles de gerencia superior y altos cargos ejecutivos.

En materia de uso de tiempo los datos de la encuesta nacional de uso de tiempo realizada por el INEC en el año 2017, calcula el promedio de horas dedicadas a diferentes actividades por parte de la población del país, mayor de 12 años, muestran lo siguiente:

- Las mujeres dedican 8.59 horas a labores de limpieza y mantenimiento de la vivienda mientras que los hombres presentan un promedio de 3:37 horas.
- En materia de preparación y servicio de alimentos las mujeres usan 13 horas con 53 minutos, y los hombres 3 horas y 50 minutos.
- En limpieza de ropa y calzado, las mujeres dedican 4:06 horas y los hombres 0:51 minutos.
- En el único rubro donde se presenta un uso de tiempo más parejo es en el de compras del hogar las mujeres tienen un promedio de 1:34 y los hombres de 1:36.

Estos datos muestran que una de las brechas que persisten para sumar en el avance de una sociedad más justa e igualitaria, es el tema de lo laboral y en materia de uso de tiempo ya sea para su ingreso en el mercado de trabajo, o cuando suman horas de trabajo laboral y en las tareas del hogar de forma no remunerada, lo cual ha llevado a mayores niveles de estrés por parte de las mujeres, asumiendo que las mujeres, son “multi tarea”, y que por lo tanto pueden asumir múltiples funciones que atentan contra su salud.

Otro de los grandes problemas en materia de condiciones laborales igualitarias son las situaciones de hostigamiento sexual, las cuales además en los últimos meses han sido objeto de la mirada pública, debido a que se ha gestado un movimiento de denuncia pública de una problemática de género que ha estado presente desde siempre.

En reporte emitido por la Defensoría de los Habitantes, en el año 2017, se presentaron más de 200 casos de hostigamiento sexual en el sector público, de acuerdo con las estadísticas, la mayor parte de las víctimas fueron mujeres -el 77% de los casos- mientras que el 11% correspondió a hombres, mientras que si tomamos en cuenta la persona denunciada el 94% correspondió a hombres, un 4% de mujeres y un 2% no se reportó esa variable. (Defensoría de los Habitantes, 2018, comunicado de prensa).

“Las tres entidades públicas donde se registran más denuncias son el Ministerio de Educación Pública con 59 casos, seguido por la Caja Costarricense del Seguro Social con 51 casos y la Universidad de Costa Rica con 18 casos. Por lugar donde ocurrieron los hechos, la provincia de San José encabeza la lista con el 40%, seguido de Alajuela con un 17%; Heredia con 12%, Cartago con 10%, Limón con 8%, Puntarenas con 7% y Guanacaste con un 4%” (Defensoría de los Habitantes, 2018, comunicado de prensa).

2.2 Vida libre de violencia

En materia de violencia contra las mujeres el país ha venido dando grandes avances, desde el año también se firmó y ratificó la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas (Protocolo de Palermo).

Según el informe para Costa Rica del mecanismo de seguimiento de la convención Belém Do Pará (Mesecvi) del año 2017, “parte de la estrategia de prevención primaria incorporada en el Plan Nacional de Desarrollo 2015—2018, el INAMU implementó un nuevo modelo preventivo para mujeres en alto riesgo de femicidio, denominado Kit de Emergencia. Este dispositivo está dirigido a brindarle otros mecanismos de protección a mujeres en muy alto riesgo de muerte. Las mujeres son evaluadas a través de los servicios de atención directa como el INAMU, Oficinas de la Mujer de los gobiernos locales, Juzgados de Violencia Doméstica, Comité Locales para la Atención Inmediata y el Seguimiento de casos de alto riesgo por violencia contra las mujeres (CLAIS), entre otros. Este modelo es considerado junto con la usuaria para el uso del dispositivo con geo localizador que podrá activar a través de un botón de pánico” (P. 11 y 12)

Sumado a estas iniciativas en la presente administración (2018-2022) se declaró la violencia contra las mujeres como emergencia nacional a solicitud de la Ministra de la Condición de la Mujer.

Otro mecanismo de gran importancia son las redes de atención y prevención de la violencia contra las mujeres e intrafamiliar, creadas desde el año 1996 en el marco del Sistema Nacional para la Atención a la Prevención de la violencia contra las Mujeres y Violencia Intrafamiliar, donde el cantón central de Heredia ha sido reconocido por su excelente trabajo en la coordinación y articulación de acciones en el tema, con un fuerte impulso y apoyo desde la Municipalidad.

A pesar de los avances tan significativos, el problema de la violencia sigue en aumento y en se manifiesta de formas muy diversas, a nivel mundial, las diferentes manifestaciones de violencia hacia las mujeres por razones de género han alcanzado niveles preocupantes.

Sobre todo, porque es un problema social y cultural cuyas causas son estructurales y multifactoriales, la violencia de género resulta ser un problema multifacético, que frecuentemente sigue siendo tolerado o justificado, y es uno de los principales problemas a los que se enfrentan las mujeres. En las últimas décadas las estadísticas de la violencia contra las mujeres han ido en aumento, así como las cifras de feminicidio. No obstante, pocos casos llegan a la justicia, ya que un porcentaje reducido de las víctimas denuncian la violencia que viven y las mujeres que lo hacen, habitualmente se enfrentan con sospecha, indiferencia, y en muchos casos revictimización e impunidad.

El Observatorio de violencia de género contra las mujeres y acceso a la justicia del Poder Judicial, señala que el femicidio es la más grave de las violencias de género, en la cual una mujer es asesinada, por su condición de mujer, usualmente a manos de su pareja actual o pasada, o de otro hombre con quien no tiene o tuvo una relación de pareja. No es un homicidio común, sino producto normalmente de una violencia escalonada y una relación desigual entre la mujer y el hombre feminicida.

En Costa Rica, del 2007, año en que se promulgó la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (LPVcM), al 31 de diciembre de 2019, hubo un total de 367 femicidios, según el Informe NO. 1885-PLA-ES-2020 del Subproceso de Estadística de la Dirección de Planificación del Poder Judicial.

Para el año 2020 además hay que sumarle la crisis de la pandemia ocasionada por el COVID-19, tal como lo han señalado en otros países, se evidencia un cambio en la dinámica de las denuncias de violencia intrafamiliar durante la crisis, lo que convoca la generación de estrategias novedosas de protección en un contexto de emergencia mundial.

Organismos internacionales han alertado que la violencia contra las mujeres y las niñas puede aumentar durante la pandemia, como resultado de las tensiones crecientes en el hogar y la coexistencia prolongada en combinación con el estrés y el temor ante la pérdida de ingresos (Secretaría General de los Estados Americanos, 2020).

Considerando las dificultades que enfrentaban las mujeres para identificar el ciclo de violencia, lograr romper el silencio y generar las condiciones emocionales y materiales para salir de una relación de violencia, en el contexto actual de un cambio social y económico de gran profundidad es un reto sin precedentes que mantiene preocupadas a múltiples organizaciones feministas y a los mecanismos nacionales para el avance de los derechos humanos de las mujeres. El hecho de que las mujeres y las niñas tengan que vivir en confinamiento junto con sus agresores hace del hogar un lugar inseguro, por lo que resulta indispensable que los sistemas de atención y

protección para mujeres y niñas, incluidos servicios de apoyo psicosocial, sigan funcionando (UNFPA, 2020).

La necesidad de practicar el aislamiento social para evitar la propagación del virus aumenta el aislamiento de las mujeres, niñas y adolescentes, lo cual se convierte en un obstáculo adicional para huir de situaciones de violencia o para acceder a servicios esenciales para salvar sus vidas ante medidas como la restricción vehicular y de circulación emitidas por los gobiernos (ONU Mujeres, 2020). Las niñas, niños y adolescentes también sufren los impactos de la violencia contra las mujeres mientras que la interrupción del curso lectivo significa que se reduce la atención y el acompañamiento que reciben en los centros educativos, disminuyendo significativamente uno de los principales factores de protección que ellas tienen, sobre todo en una coyuntura de mucho riesgo cuya fecha de término aún no se conoce (Munhozhttps, 2020). Perder el empleo, la estabilidad económica y el estrés que conlleva la crisis por el COVID-19 puede generar una sensación de pérdida de poder para quienes perpetran la violencia doméstica por lo cual pueden aumentar los casos y la severidad de estos, así como del acoso sexual en línea y en la calle (ONU Mujeres, 2020c).

De acuerdo con ONU Mujeres (2020c) en algunos países se contabilizan menos denuncias de violencia contra las mujeres, lo cual no significa que la violencia haya disminuido, sino que se trata de una consecuencia de que las mujeres no puedan salir de sus hogares o hacer llamadas por estar en confinamiento con su agresor. De igual manera, la pérdida de ingresos incrementa la dependencia económica de muchas mujeres con los perpetradores, demorando así las estrategias de salida de situaciones de violencia de género y aumentando el poder de los agresores.

“En el caso costarricense, desde el 30 de marzo al 31 de mayo de 2020 el sistema de llamadas de emergencia por violencia contra las mujeres reporta haber respondido a 1.964 consultas por violencia intrafamiliar y delitos sexuales; asimismo, informa acerca de 19.044 incidentes tramitados por violencia intrafamiliar en proceso. Es importante indicar que, desde enero al 26 de abril de 2020, la semana que presentó más consultas por violencia intrafamiliar fue la del 30 de marzo al 5 de abril con 311 llamadas al 9-1-1 por este motivo. Según el Informe Semanal de Personas Usuarias de los Servicios Institucionales, del 30 de marzo al 29 de mayo, de la atención y seguimiento que brinda el INAMU desde instancias como la Delegación de la Mujer” (Inamu, 2021, P. 18).

2.3 Participación política de las mujeres.

En materia de legislación el país ha dado grandes avances, sobre todo en el impulso de acciones afirmativas en favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de cuotas electorales, se ha incluido en la ley electoral y en los partidos políticos, cuotas para alcanzar la paridad de género, de tal forma que el 50 % de las candidaturas deben ser de hombres y 50 % de mujeres.

A pesar de los esfuerzos, los organismos internacional así como el Inamu, han señalado que una de las grandes brechas que deben superar las mujeres, es la brecha de la participación y representación política, datos del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) revela que del 2010 al 2016, la participación política de las mujeres aumentó tan solo un 2%. Pasó de 12, 3% a 14,4%. Una situación especial se vivió en las elecciones presidenciales del 2016, en las que tan solo un 19%, eran candidatas mujeres. En las últimas elecciones municipales apenas quedaron 9 mujeres elegidas como alcaldesas de 82 puestos disputados.

“El liderazgo y la participación política de las mujeres están en peligro, en el ámbito nacional y local, las mujeres tienen poca representación no sólo como votantes, también en los puestos directivos, ya sea en cargos electos, en la administración pública, el sector privado o el mundo académico. Esta realidad contrasta con su indudable capacidad como líderes y agentes de cambio, y su derecho a participar por igual en la gobernanza democrática” ¹

Las mujeres se enfrentan a dos tipos de obstáculos a la hora de participar en la vida política. Las barreras estructurales creadas por leyes e instituciones discriminatorias siguen limitando las opciones que tienen las mujeres para votar o presentarse a elecciones. Las brechas relativas a las capacidades implican que las mujeres tienen menor probabilidad que los hombres de contar con la educación, los contactos y los recursos necesarios para convertirse en líderes eficaces.

Como señala la resolución sobre la participación de la mujer en la política aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2011, “las mujeres siguen estando marginadas en gran medida de la esfera política en todo el mundo, a menudo como resultado de leyes, prácticas, actitudes y estereotipos de género discriminatorios, bajos niveles de educación, falta de acceso a servicios de atención sanitaria, y debido a que la pobreza las afecta de manera desproporcionada”.

¹Tomado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participationhttps://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation>

3. Estrategia metodológica del proceso de elaboración de la Política.

3.1 Árbol de problemas de la Política

El árbol del problema es una herramienta visual de análisis que es utilizada para identificar con precisión el problema objeto de la política, a través de él se especifican e investigan las causas y los efectos del problema a plantear, además de destacarse las relaciones entre ellas.

Es una herramienta para la identificación y el análisis de las causas relevantes de los problemas principales, que formarán más adelante las bases para formular soluciones y los objetivos para hallar las alternativas de solución mediante la ejecución del plan de acción de la política.

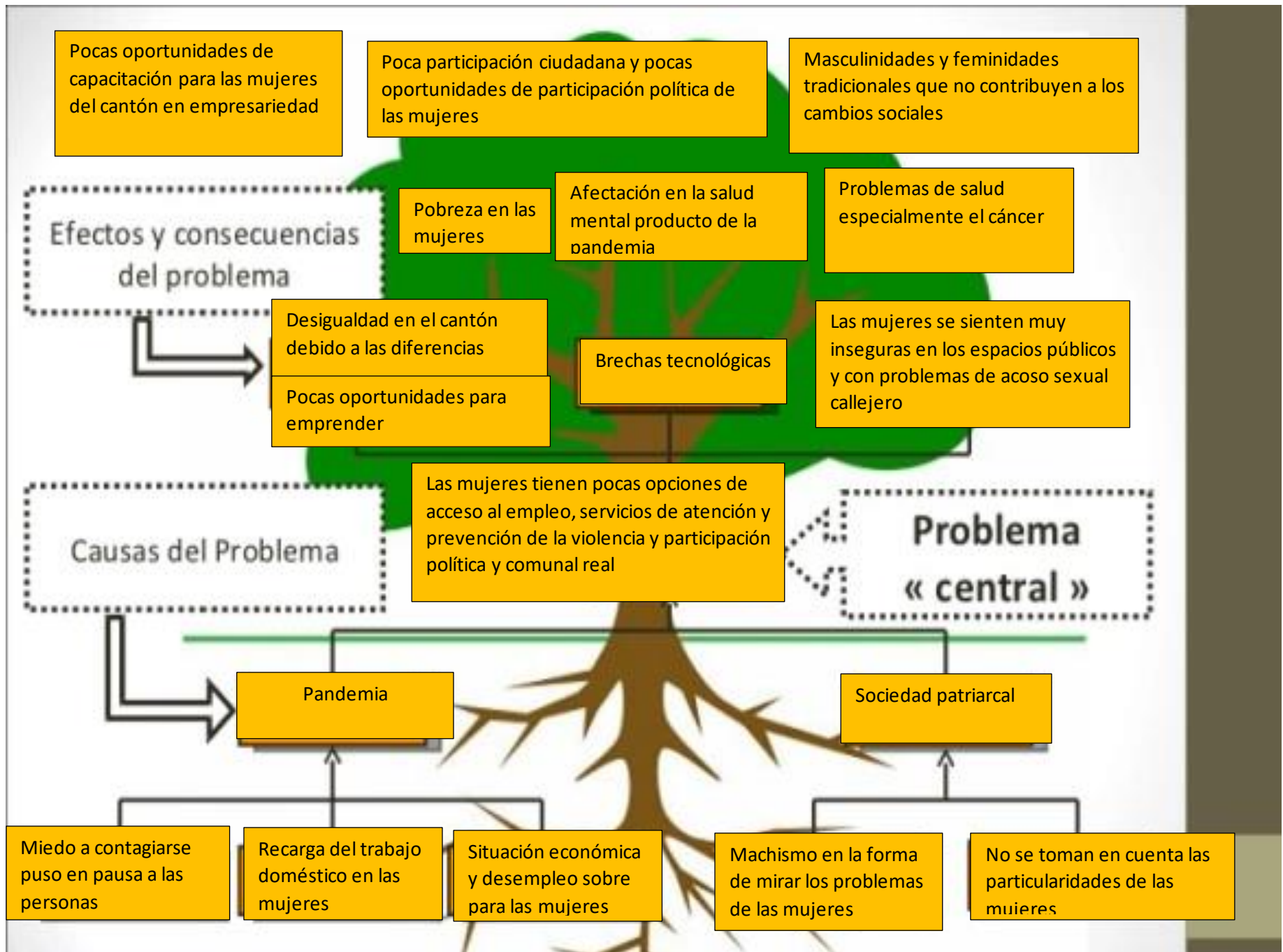


Para la construcción del árbol de problemas de la política se tomaron en cuenta los siguientes insumos:

- Revisión documental de las brechas de género a nivel nacional, las cuales podría afirmarse tienen un comportamiento similar a nivel cantonal, por las características urbanas del cantón, a excepción de Vara Blanca.
- Plan de desarrollo cantonal de la Municipalidad de Heredia.
- Política de igualdad y equidad de género de la Municipalidad de Heredia 2010-2020
- Siete grupos focales con personas funcionarias, como una participación de 110 personas, siendo 60 mujeres y 50 hombres.
- Seis sesiones de trabajo con el equipo motor que se escogió desde la municipalidad para la implementación de la política.

- Encuesta en línea dirigida a las personas funcionarias, la cual fue completada por 139 personas 75 hombres y 64 mujeres, para una muestra de 90% de confianza y 5% de margen de error.
- Encuesta en línea con la participación de 165 personas de la comunidad.
- Cinco talleres de consulta con personas de los distritos del cantón.
- Tres sesiones de trabajo con la Comisión de la Condición de la Mujer.
- Tres sesiones de trabajo con grupos de mujeres de la comunidad: Mujeres en Rosa, Asociación de Mujeres Artesanas Heredia por Media Calle, Red Cantonal de Mujeres.
- Sesiones de trabajo con el equipo de la Oficina de Gestión Social Inclusiva de la Municipalidad de Heredia.

Árbol de problemas a nivel comunal.



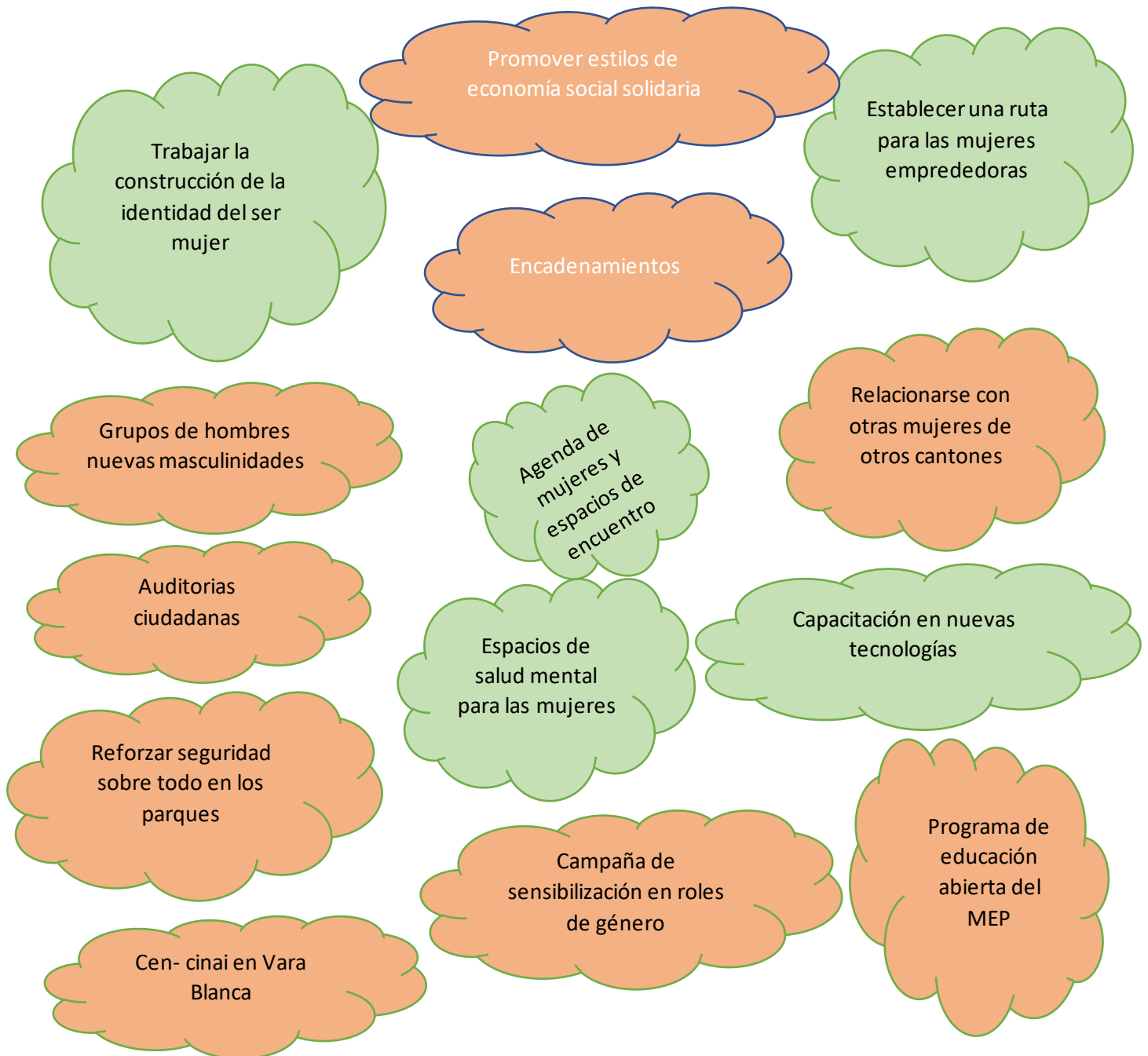
Es importante reconocer la tradición histórica que ha tenido la Municipalidad de Heredia en el avance en estas temáticas, con logros significativos a nivel nacional y siendo un referente a nivel país en el avance de los derechos de las mujeres.

Sin embargo, persisten las desigualdades de género en todo el mundo, y en particular en el Cantón de Heredia, las cuales fueron identificadas en los procesos de consulta con la ciudadanía:

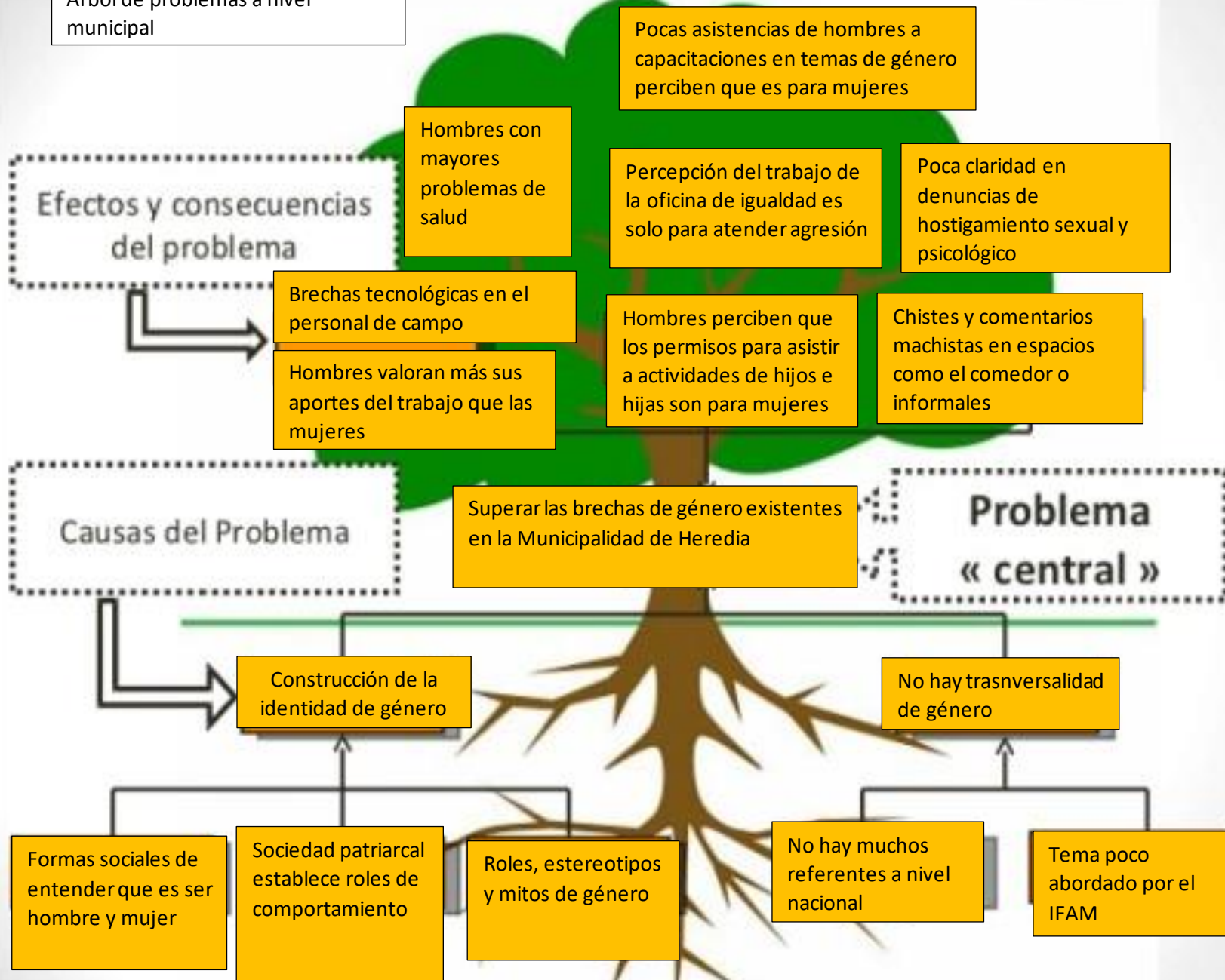
- Acceso desigual de las mujeres a los recursos económicos y activos, incluyendo el derecho de propiedad, crédito financiero, desarrollo y transferencia de tecnología, recursos naturales y finanzas del medio ambiente/clima.
- A pesar de los avances en la representación política de las mujeres debido al establecimiento de las cuotas de paridad, sin embargo, como se ha señalado persisten brechas importantes en términos de la construcción subjetiva de la feminidad y el acceso a los puestos de toma de decisiones y por otra parte un factor influyente tiene que ver con el financiamiento de las campañas políticas.
- La discriminación contra la mujer en la fuerza laboral se manifiesta en la desigualdad de remuneración, oportunidades y empleo vulnerable.
- Carga desproporcionada de las mujeres en el trabajo no remunerado, como el cuidado de niños y niñas, personas adultas mayores y enfermas; lo cual se ha agravado ante la situación del COVID-19, como lo ha mencionado ONU mujeres el discurso del quédate en casa es un discurso que ha puesto una carga de trabajo extra de la ya desigual que tenían las mujeres.
- Menor acceso de las mujeres a la protección social en materia de salud debido a que el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo informal no las hace sujetas de este beneficio, repercutiendo en mayores riesgos a su salud física y poco acceso a temas de salud sexual y reproductiva.
- Globalmente, las mujeres son más pobres que los hombres y ya están sintiendo los efectos de la pandemia en mayor medida, debido a que en el ámbito económico y en el mercado de trabajo, también segmentado por género. Las mujeres representan una gran proporción de la economía informal y los datos indican que los sectores de la economía más perjudicados por las medidas de aislamiento social afectan de modo importante a las mujeres, y será un reto a superar en los próximos años para avanzar en el camino de la igualdad.
- Heredia es un cantón de múltiples contrastes tiene una diversidad importante de realidades entre barrios urbanos donde habitan personas de altos ingresos económicos, con centros comerciales y residenciales de alta plusvalía, por otro lado, comunidades con

muchos factores de vulnerabilidad y pobreza, y el distrito de Vara Blanca que tiene características más cercanas a la ruralidad del país, con una alta vocación agrícola.

Soluciones planteadas por la comunidad para los problemas encontrados.



Árbol de problemas a nivel municipal



Objetivo General

Contribuir a la generación de un cambio cultural a nivel institucional y comunitario mediante la transversalización de la perspectiva de género en las actividades cotidianas del personal e incorporando criterios de género en la gestión municipal.

Objetivos Específicos

Coadyuvar en la construcción de una ciudad inclusiva respetuosa del género, para el cambio en las representaciones sociales, la eliminación de estereotipos y prácticas discriminatorias.

Enfoques y Principios Orientadores

Los enfoques y principios orientadores constituyen un conjunto de conocimientos preexistentes que sirven de marco orientador de la forma cómo se va a comprender, analizar y abordar la presente Política. A continuación, se describen los que serán usados como referentes teóricos:

Enfoque de Derechos Humanos. Cada uno de los ejes estratégicos, lineamientos de acción y actividades a desarrollar deben priorizar la plena realización de la progresividad de los derechos humanos del personal institucional y de las personas de la comunidad.

Enfoque de género. El proceso de implementación de la política debe atender a las necesidades e intereses estratégicos de mujeres y hombres de forma diferenciada, de manera que todos los esfuerzos institucionales y comunales promuevan la igualdad sustantiva y la erradicación de la discriminación histórica contra las mujeres.

Enfoque de transversalidad de género. Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene, para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación, tanto de la legislación como de las políticas y programas en las esferas política, económica, social y cultural, de manera que puedan beneficiarse de manera equitativa.

Es un principio básico para la aplicación de la política y tiene que ver con la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de las políticas públicas de manera que sea incorporada en todos los niveles y etapas incluyendo a las personas que toman decisiones. Es el proceso de valorar las implicaciones diferenciadas que tiene, para las mujeres y los

hombres, cualquier acción que se planifique, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación, tanto de la legislación como de las políticas y programas en las esferas política, económica, social y cultural, lo que permita que puedan beneficiarse de manera equitativa.

Enfoque de interseccionalidad. La implementación de la política debe ser consecuente con la identificación y el abordaje de las múltiples discriminaciones que el personal institucional y de la comunidad enfrentan, y qué tipo de influencia puede tener esta categoría en el acceso de derechos y oportunidades. El análisis interseccional nos ayuda a visualizar cómo convergen distintos tipos de discriminación: en términos de intersección. Nos ayuda a entender y a establecer el impacto de dicha convergencia en situaciones de oportunidades y acceso a derechos, y a ver cómo las políticas, los programas, los servicios y las leyes que inciden sobre un aspecto de nuestras vidas están inexorablemente vinculadas a los demás. Por ejemplo, muchas empleadas domésticas son objeto de agresión y de abuso sexual por parte de sus empleadores.

La situación de vulnerabilidad de aquéllas es producto de la intersección de varias de sus identidades (mujer, pobre, ciudadana extranjera), reforzada y perpetuada por la intersección de determinadas políticas, leyes y programas. Ya que estas políticas no responden a las identidades específicas de las empleadas domésticas, esto impide que las mujeres disfruten del derecho a vivir libres de violencia.

Enfoque de curso de vida. La política va a reconocer la existencia de estructuras adultocéntricas que depositan mayor poder en las personas adultas activas económicamente, colocando en posición inferior tanto a niñas, niños y adolescentes como a personas adultas mayores, jubiladas, enfermas o con discapacidad, lo que puede generar dinámicas de abuso y violencia.

Enfoque de diversidades: La Política pretende generar aprendizajes y aportes desde las diferentes experiencias y visiones de mundo que se dirigen a favorecer los derechos humanos de las mujeres, se hace necesario partir de la diversidad que existe entre ellas, porque "...el intercambio de saberes entre mujeres, más allá de otras pretensiones, constituye un gran objetivo en sí mismo, ya que cuestiona las prácticas unidireccionales y uniformes del poder patriarcal tradicional, construidas desde arriba y sin debate"(Cabnal, 2010, p. 7).

El empoderamiento se refiere a la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir: a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica. Se trata de un proceso, pero es también un resultado; es colectivo y al mismo tiempo individual. El empoderamiento de las mujeres es esencial para el logro de la igualdad de género. Otros no pueden darles poder a las mujeres, solo las mujeres pueden empoderarse a sí mismas. Sin embargo, las instituciones pueden apoyar los procesos de empoderamiento tanto en el plano individual como en el colectivo.

Enfoque de masculinidades. Considerar el enfoque de masculinidades para el diseño de políticas públicas requiere pensar en los mecanismos de acción para que los hombres acudan a programas reeducativos, pues no se ven a sí mismos como parte del problema, al estar en una posición privilegiada en el sistema de dominación masculina, y por lo tanto presentan resistencia al no ser los sujetos directos de la opresión. Habría que mostrarles los costos que tiene la masculinidad hegemónica en sus vidas y relaciones interpersonales para sensibilizarles, o bien, buscar una medida de obligatoriedad para asistir a dichos procesos, cuando hayan cometido violencias en sus relaciones de pareja.

Enfoque de Interculturalidad. El principio de la interculturalidad abarca todas las formas y procesos de socialización: económica, política, ética, jurídica, laboral, salud, deportiva, entre otros. Como principio de la política promueve el intercambio y las relaciones interpersonales y colectivas, erradicar toda clase de inequidad sin suprimir las diferencias ni las identidades culturales. En este marco la interculturalidad desde la formación para el trabajo, tiene una orientación socio-política propositiva, expresada en acciones tendientes al reconocimiento de las posibilidades y riquezas de nuestra diversidad, el sostenimiento de nuestras particularidades y la lucha frontal contra las desigualdades instaladas en la sociedad en pos de aportar a la solución de conflictos entre culturas y a la transformación del marco estructural que origina inequidad política, socio- económica y cultural.

Enfoque de territorialidad: Los territorios, más allá de un espacio geográfico, son permeados y permean relaciones humanas, sectores productivos, economías locales, políticas públicas, el empoderamiento comunitario, entre otros muchos aspectos. En este sentido, trabajar en el fortalecimiento de la participación comunal y la organización social a este nivel, facilita que se optimicen las capacidades de incidencia sobre las políticas y sobre el ejercicio del poder público, promoviendo un sentido incluyente, participativo y democrático (Crespo y otros, 2007). Adicionalmente, la participación comunitaria y el

fortalecimiento de la organización social en el ámbito local, influye en aquellos aspectos que impulsan la construcción de un entorno social con mayores capacidades para la autogestión y para enfrentar diferentes retos, para que los individuos y sus colectivos, puedan salir adelante con su esfuerzo y bajo sus responsabilidades, generando redes y mecanismos de incidencia en políticas concretas que apoyen sus objetivos desde la institucionalidad misma. Por lo tanto, el empoderamiento puede ser trabajado desde tres niveles del complejo entramado social: el individual, el entorno directo (organizaciones sociales) y el contexto institucional (Ídem).

En este sentido, la ciudadanía activa asegura el empoderamiento y la autonomía de las mujeres que, a su vez son garantes de la sustentabilidad de los procesos que se acercan a la equidad de género. Y es desde estos mecanismos sociales que las mujeres han podido incidir en temas que las vinculan directamente con, por ejemplo, la autonomía económica, los derechos sexuales y reproductivos, la participación política y ciudadana, la VcM, por lo que son las organizaciones de mujeres las que han facilitado la movilización de las mismas para la reivindicación de los derechos humanos de las mujeres.

Enfoque de desarrollo local y perspectiva de género: La Política va a ser ejecutada desde el espacio del desarrollo local se puede entender como un proceso complejo, que es producto de una construcción colectiva a nivel local, que tiene como objetivo movilizar los recursos del territorio en torno de un proyecto común e incluir al conjunto de la población. Supone una perspectiva integral del desarrollo, es decir, que incluye la dimensión social, política, ambiental, cultural, de género, entre otras. Según Massolo (2006), el desarrollo local es una estrategia sociopolítica en la que el concepto y la perspectiva de género tienen potencial de cambio, ya que aluden a determinantes sociales, culturales y políticas que son transformables.

Enfoque de Desarrollo Sostenible e inclusivo: Este enfoque plantea un cambio de paradigma en materia de desarrollo humano, el cual se plantea como una visión inclusiva, sostenible y de largo plazo, desde el cual se busca asegurar que las acciones públicas, si bien satisfagan las necesidades de las personas en el presente, desde su dignidad y en la búsqueda de la igualdad, estas no comprometan las posibilidades y capacidades de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias. Este enfoque ha posibilitado un nuevo consenso internacional denominado la Agenda 2030, la cual fue aprobada en el 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el marco de la Cumbre del Desarrollo Sostenible. Esta Agenda 2030, plantea 17 objetivos de aplicación universal, los cuales constituyen una hoja

de ruta para avanzar hacia una sociedad sin discriminación, más igualitaria, que promueva una prosperidad en armonía con el ambiente, para así alcanzar el desarrollo sostenible en el año 2030 (ONU, 2018).

Para el logro de los ODS, también se incluye el fortalecimiento en la producción de estadísticas e indicadores de género para su seguimiento, lo cual contribuye al trabajo intersectorial del Estado y en la incorporación de la perspectiva de género en distintas áreas. Adicionalmente, la producción de estadísticas de género permite visibilizar las brechas entre hombres y mujeres, evidenciando la necesidad de acciones públicas que apunten a cerrarlas, tema clave para la implementación y el seguimiento de la Agenda 2030 y sus objetivos.

Principios orientadores

Los principios son los lineamientos, formas de pensar, sentir y actuar que deben asumir las personas responsables al abordar la violencia contra las mujeres tanto a nivel preventivo como de atención (PIEG, 2017, p. 38).

No discriminación

Se incurre en una conducta de discriminación cuando se trata a una persona o a un grupo de personas de una manera ilegal o desfavorable por razón de sexo, color, raza, religión, origen nacional, étnico o social, idioma, opinión, orientación sexual, identidad o expresión de género, capacidades especiales, condiciones sociales, económicas o personales de las mujeres o sus familias. Prohibir la discriminación es un principio fundamental y absoluto, declarado por todos los estándares internacionales relativos a los derechos humanos. La discriminación hacia cualquier persona es una seria violación de los derechos humanos.

Reconocimiento de la resiliencia y capacidad de agencia de las mujeres

Brindar atención a las poblaciones con situaciones de vulnerabilidad no implica que deban ser vistas exclusivamente como víctimas o como destinatarias de ayudas, sino como mujeres y hombres fuertes con grandes poderes para sobrevivir a pesar de todo, sobre todo en el caso de las mujeres que han estado sujetas a múltiples discriminaciones, y una forma de discriminar es despojándolas del poder sobre sus vidas.

Para brindar un apoyo integral a las mujeres, se reconocerán y valorarán las estrategias y habilidades que ellas han desarrollado para enfrentar su vida. Este principio es contrario al asistencialismo porque valora y reconoce la capacidad de las personas para reconstruir un proyecto de vida con autonomía y autodeterminación.

Acción afirmativa para el reconocimiento, valoración e inclusión de las diversidades

En los programas institucionales de servicios a la población, se deben diseñar y planificar procesos sistemáticos que incorporen acciones afirmativas o medidas necesarias para el avance de la igualdad y la equidad.

La CEDAW, en su Art. 4 insta a los Estados Partes a adoptar medidas especiales de carácter temporal dirigidas a acelerar la igualdad de facto o igualdad sustantiva, en aras de equilibrar las diferencias entre hombres y mujeres, las cuales cesarían cuando se logren los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. Según ha señalado la ONU, en su Recomendación general No25, sobre el párrafo 1 del Art. 4 de la CEDAW, referente a medidas especiales de carácter temporal, se han utilizado diferentes términos para ello, utilizándolo en su sentido correctivo, compensatorio y de promoción con las expresiones “acción afirmativa”, “acción positiva”, “medidas positivas” o “discriminación positiva.”

Empoderamiento como estrategia.

El empoderamiento se refiere a la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir: a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica. Se trata de un proceso, pero es también un resultado; es colectivo y al mismo tiempo individual. El empoderamiento de las mujeres es esencial para el logro de la igualdad de género. Las instituciones pueden apoyar los procesos de empoderamiento tanto en el plano individual como en el colectivo

4 Ejes Estratégicos

Este apartado brinda una ruta de acción para la ejecución de la política pública, y se partió de los principios de la Gestión basada Resultados de Desarrollo (GRD) y el valor público para su orientación metodológica.

Se puede definir la planificación como “un modo de hacer las cosas para alcanzar determinados objetivos”. En efecto, cualquiera que pretenda conseguir algo o alcanzar determinadas metas, puede optar por actuar de una forma más o menos improvisada, guiada por intuiciones o confiando en la suerte, o puede planificar las acciones que le lleven a alcanzar los objetivos que se ha propuesto.

Existen múltiples definiciones de la planificación para traducir esta concepción elemental en otra más precisa y, de hecho, cada autor y autora tienen la suya propia. A una definición de planificación se le puede dar toda la complejidad que se desee, sin embargo, optaremos por una que sea concisa y que al mismo tiempo contemple todos sus elementos esenciales: La planificación es un proceso que consiste en elaborar anticipadamente acciones dirigidas a la consecución de unos objetivos, en un periodo de tiempo determinado, y buscando siempre la mejor relación entre los esfuerzos empleados y los resultados obtenidos. El ciclo de la planificación se puede resumir en el siguiente diagrama.

Específicamente la GRD, busca que los Estados sean más efectivos, eficientes y confiables, con el objeto de impulsar el logro de mejores resultados con los mismos recursos, así como mantener el camino del desarrollo, incorporando los elementos de monitoreo, rendición de cuentas y el interés público como centro de la gestión pública y por lo tanto de la creación de valor público. De acuerdo con lo planteado por García y García (2010), la GpRD “requiere transformar la cultura institucional imperante, basada en el cumplimiento de los procedimientos, y crear una nueva orientada hacia los resultados” (p. 22).

En esta misma línea, el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), plantea que, la Gestión para Resultados constituye un marco conceptual cuya función es facilitar a las organizaciones públicas la dirección efectiva e integrada de su proceso de creación de valor público, a fin de optimizarlo, asegurando la máxima eficacia, eficiencia y efectividad de su desempeño, la consecución de los objetivos de gobierno y la mejora continua de sus instituciones” (CLAD, s.f., Definiciones de GPR, parr.3).

De esta forma, la GPR tiene por objetivos centrales los siguientes:

1. Ofrecer a los responsables de la administración pública los elementos de información, conocimiento e intervención que les permitan controlar y optimizar el proceso de creación de valor a fin de alcanzar el mejor resultado posible respecto a lo que se espera de la acción del gobierno.
2. Contribuir a mejorar la capacidad de las autoridades y de los organismos públicos para que puedan rendir cuentas y así permitir que la ciudadanía, los órganos de control y la comunidad internacional puedan evaluar su gestión.
3. Contribuir a la asignación descentralizada de objetivos y responsabilidades, y a la evaluación del desempeño de quienes ejerzan funciones directivas, con su correspondiente manejo de incentivos y sanciones (CLAD, s.f., Objetivos que se le asignan a la GPR, p. 1).

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) (2016), por su parte, conceptualiza la GpRD como “(...) una estrategia de gestión que se centra en el logro de los objetivos para el desarrollo y los resultados (productos, efectos e impactos)” (p. 8).

Igualmente señala que la noción de valor público es esencial en el concepto de GpRD, ya que este existe cuando los programas o proyectos que ejecuta el Gobierno constituyen medios eficaces y eficientes para atender necesidades o demandas sociales que sean políticamente deseables y legitimadas democráticamente, su propiedad sea pública y que requieran de modificaciones de ciertos aspectos de la sociedad o de grupos específicos que usan los bienes públicos legítimamente (MIDEPLAN, 2016).

MIDEPLAN (2016) define valor público como “(...) la capacidad del Estado para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático” (p. 15).

Un instrumento básico en la GpRD es la teoría del cambio, la cual permite comprender “el proceso de transformación de los insumos y actividades en productos, de cuya utilización se obtienen efectos e impactos para el desarrollo sostenible y la consecuente generación de valor público” (MIDEPLAN, 2016b, p.16). En este sentido, la GpRD propone un modelo de gestión que parte de la clarificación de los resultados que se desean alcanzar, para precisar en función de ellos, la combinación óptima de insumos, actividades y productos que deben gestionarse para lograrlos (MIDEPLAN, 2016b).

La Teoría del Cambio:

1. Explica cómo una intervención espera producir sus resultados.
2. Es un concepto en construcción (lógica del programa o teoría de la intervención).
3. Teoría del Cambio va más allá, en tanto que explicita los mecanismos del cambio, así como los supuestos, riesgos y contexto que apoya las relaciones causales existentes entre los productos y los efectos e impactos de la intervención (Funnell y Rogers, 2011).
4. Puede ser utilizada para probar mediante evidencias lo que ocurre en la cadena de resultados, chequeando cada uno de los vínculos y supuestos.

Para efectos del proceso de planificación, se incluyen dos grandes apartados: una perspectiva interna que va orientada a transversalizar la perspectiva de género en el quehacer municipal como un proceso que valora las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de normativa interna o programas, en se ejecuten desde de la Institución en todas las áreas y en todos los niveles.

4.1 Perspectiva Interna

El primer apartado de la perspectiva interna se propone impulsar una administración inclusiva y democrática, capaz de producir planes y acciones de calidad que recojan las necesidades y los intereses de la diversidad de la ciudadanía y les den respuesta, implica un proceso ambicioso de cambio institucional y de transformación de las prácticas y la cultura de la organización pública.

Concretamente, implica revisar procesos y rutinas para integrar la igualdad como requisito (por ejemplo, en la elaboración de presupuestos, las contrataciones y los procesos

internos); formar al personal político y técnico de la Administración Municipal; elaborar metodologías para revisar los objetivos de las políticas; generar herramientas analíticas e informativas; garantizar que las condiciones laborales de la municipalidad sean igualitarias; son en términos generales las aspiraciones de la política interna que tiene un Horizonte a 10 años, con dos planes de acción de 5 años cada uno.

Es importante resaltar que la perspectiva interna de la política contribuye al cumplimiento del Objetivo 1 Eje 1 de la Política Nacional para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (PIEG) 2030: promover cambios en la ciudadanía, favorables a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres para la promoción, protección, respeto y garantía de sus derechos humanos, en todas las regiones y zonas del país. Y específicamente con el resultado esperado al 2030 sobre que más municipalidades ponen en práctica iniciativas, acciones afirmativas u otras estrategias, orientadas hacia la eliminación de patrones socio culturales discriminatorios y violentos y la visibilidad de las discriminaciones múltiples, disipando estereotipos y actitudes sexistas.

Y con el Objetivo 2 del mismo eje: fortalecer la cultura para la igualdad y la institucionalidad de género en el Estado y con los siguientes resultados: aumentan los planes locales (estratégicos y operativos anuales) que contemplan principios, objetivos y acciones públicas orientadas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus contenidos, indicadores y metas, y que cuentan con presupuesto asignado. Y más instituciones cuentan con sistemas de información, registros administrativos actualizados, datos e indicadores sensibles a las diversidades y desigualdades múltiples de las personas.

Resultados esperados a 10 años:

- Todos los sistemas de información de la Municipalidad se desagreguen los datos por sexo, edad, condición migratoria, lugar de residencia y sean utilizados para elaborar análisis de género e interseccionalidad para la toma de decisiones.
- Esta incorporada la perspectiva de género en los sistemas de evaluación municipal y en gestión del recurso humano.
- La normativa municipal incorpora la perspectiva de género.
- La gestión de la planificación municipal incorpora la perspectiva de género en los planes, programas y políticas.

- Todos los planes y programas estratégicos de la Municipalidad velan por la igualdad de género.
- Se brinda formación sobre materias de género tanto para el personal municipal como para las personas que trabajan en empresas o entidades que realizan trabajos para la Municipalidad.
- Se implementa progresivamente la perspectiva de género en el presupuesto municipal.
- Los procesos de contratación de la Municipalidad proporcionan beneficios sociales y promuevan la equidad de género mediante la inclusión de cláusulas de género sistemáticamente.
- Se cuenta con herramientas de prevención, detección y protección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y de hostigamiento laboral.
- La perspectiva de género está incluida en la comunicación interna y externa de la Municipalidad.
- Existe una participación paritaria en los puestos de jefatura y de oficio tradicionalmente masculinos o femeninos.
- Existe un plan de seguridad ocupacional y de salud en general que incorpora las diferencias entre los géneros.
- El personal municipal ha cambiado sus creencias, emociones, y comportamientos sobre la igualdad de género.

4.2 Perspectiva Ciudadana:

Ejes Estratégicos a 10 Años:

Eje 1. Hacia una ciudad con igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, acceso y sostenibilidad en igualdad de oportunidades en el ámbito productivo, empresarial y laboral para hombres y mujeres.

Objetivo : Promover la autonomía económica de las mujeres y la corresponsabilidad en las labores del hogar y el cuidado de personas.

Resultados esperados al 2032

1. Aumento en la cantidad de empresas del cantón de Heredia que suscriben carta de intención para la realización del sello de igualdad de género y realicen acciones al respecto.
2. Más mujeres tienen mayor conocimiento sobre sus derechos laborales, sobre todo en las ramas de trabajo doméstico, y sectores que ofrecen empleo más precario.
3. Más empresas del cantón de Heredia contratan mujeres trabajadoras con especial énfasis en la creación del empleo a mujeres con discapacidad, en oficios y empleos en las áreas más dinámicas de la economía (incluyendo proyectos de inversión pública).
4. Más mujeres tienen oportunidad en el acceso a la formación de servicios de desarrollo empresarial, innovación tecnológica y programas para la micro y pequeña empresa, en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) mediante la firma de acuerdos interinstitucionales.
5. Aumento el número de emprendimientos femeninos del cantón con especial énfasis en Vara Blanca, 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, mediante la articulación con las Instituciones pertinentes.

6. Diseñada 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, sobre todo en la zona de Vara Blanca.
7. Aumento en 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 enfermas). Economía de los cuidados.
8. Más mujeres logran la certificación por medio del INA en áreas dinámicas de la economía.
9. Más empresas del cantón realizan campañas sobre la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en tareas relativas a la paternidad y la maternidad, y al reparto de las tareas domésticas.

Eje 2: Hacia una ciudad con participación efectiva: participación real y efectiva de las mujeres en la toma de decisiones y la promoción de nuevas formas de liderazgo en el cantón de Heredia.

Objetivo: Aumentar la participación igualitaria de todas las personas en todos los ámbitos de la vida comunal y política del cantón.

Resultados esperados al 2032

1. Más mujeres del cantón de Heredia participan en espacios locales de toma de decisiones.
2. Creada en el cantón de Heredia una Escuela de Liderazgo Político de las Mujeres.
3. Aumenta la participación de mujeres del cantón de Heredia en puestos de toma de decisión en los sindicatos, asociaciones, redes productivas, etc.
4. Más personas del cantón tienen información sobre los derechos de las mujeres y de la igualdad de género en el ámbito político comunal.
5. Aumenta la cantidad de mujeres jóvenes que participan en campañas políticas para puestos en partidos políticos, asociaciones comunales, mesas de mujeres, comités directivos de cooperativas, gremios empresariales, etc.
6. Los partidos políticos con cantonales y los nacionales con representación cantonal adoptan estrategias y buenas prácticas para la igualdad de género en los partidos políticos.
7. Las organizaciones locales de mujeres realizan tareas de auditoria ciudadana de las leyes y las otras políticas públicas nacionales y municipales.
8. Creados comités de género en las Asociaciones de Desarrollo.

Eje 3: Hacia una ciudad con un enfoque de género en el sistema de salud: prevención de la salud mental, sexual y reproductiva de las mujeres y hombres del cantón.

Objetivo: Promover de forma conjunta con las instituciones a nivel local, la prestación de servicios de salud integral para las mujeres y niñas a lo largo de su ciclo vital, con calidad y calidez.

Resultados esperados al 2032

1. Creados programas de educación en salud mental para hombres y mujeres, con criterios y metodologías de género.
2. Mejorados los programas de promoción y prevención en salud sexual integral, para la detección temprana de cáncer de cérvix y de mama; la promoción de prácticas sexuales saludables; y la mejora en los procesos de prevención, detección, atención y tratamiento de las infecciones de transmisión sexual dirigidos a mujeres y hombres a lo largo de su ciclo de vida.
3. Mejorados los programas de promoción y prevención en salud mental por medio de la práctica del deporte y la recreación.
4. Fortalecidos los programas de nuevas masculinidades en el cantón de Heredia.

Eje 4. Hacia un territorio seguro para hombres y mujeres: disminución de todas las formas de violencia contra las mujeres en el cantón de Heredia.

Objetivo: Fortalecer la institucionalidad para erradicar la violencia de género contra las mujeres, y para acercar los servicios públicos de prevención, atención integral, y protección.

Resultados esperados al 2032

1. Un sistema municipal de protección integral para la prevención y la atención a mujeres que han visto vulnerado su derecho a una vida libre de violencia, por medio de la Oficina de igualdad y equidad de género y la Policía Municipal.
2. Aumento en los programas para erradicar el acoso sexual y acoso sexual callejero en los diferentes ámbitos laborales y educativos, públicos y privados, del cantón.
3. Aumento en las redes de apoyo que faciliten a las mujeres el acceso a información, protección y servicios de atención, Promover la responsabilidad comunitaria y la solidaridad entre las personas.
4. Aumentar el número de espacios públicos seguros que garanticen la armónica convivencia ciudadana, libre de violencia contra las mujeres.
5. Iluminados los puntos considerados inseguros por las mujeres en los parques y áreas públicas del cantón.
6. Aumentada la participación de las mujeres en el diagnóstico, diseño, planeación y ejecución de la obra pública comunal y municipal.
7. Mayor número de policías municipales tienen sensibilización sobre la problemática de la violencia hacia las mujeres.
8. Fortalecidos los servicios de salud en las Instituciones de la Red de Violencia, en detección, atención, y rehabilitación de todas las formas de violencia que afectan a las mujeres a lo largo de su ciclo de vida, realizando esfuerzos por captar los casos de violencia contra las mujeres.
9. Aumento en el número de hombres de todas las edades que trabajan en la construcción de identidades masculinas que sean saludables y no violentas.
10. Aumento en el número de mujeres de todas las edades que trabajan por la construcción de identidad femenina que no reproduzca los roles tradicionales.

5. Mecanismo de Seguimiento y Evaluación

El Seguimiento y evaluación de esta Política se llevará a cabo por parte de la persona Gestora de la Oficina de Gestión Social Inclusiva quien deberá rendir un informe anual ante la Alcaldía y la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer quienes a su vez lo darán a conocer al Concejo Municipal con las recomendaciones que correspondan.

La persona gestora de la Oficina de Gestión Social Inclusiva será responsable de lo siguiente:

- a) Brindar acompañamiento y asesoría técnica 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) Acompañar y asesorar técnicamente a las diferentes instituciones y empresas del cantón en temas de género, derechos humanos y prevención de todas las formas de violencia.
- c) Acompañar y asesorar técnicamente a la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer y otras instancias del Concejo Municipal cuando se le solicite.
- d) Evaluar en el tercer año de ejecución el alcance del Plan de Acción Quinquenal que acompaña esta política.

Bibliografía

- Aldunate, E. y Córdoba, J. (2011). *Formulación de Programas con la Metodología de Marco Lógico*. CEPAL, Chile. Obtenido desde: <https://www.cepal.org › SM N68 Formulacion prog metodologia ML>
- Alkire, Sabina. (2005). Subjective Quantitative Studies of Human Agency. Obtenido de <http://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/Alkire-Subjective-Agency.pdf>.
- Banco Mundial (1990). Informe sobre el Desarrollo Mundial 1990. México, Banco Mundial. Obtenido desde: <documents.worldbank.org › Site Map › Index › FAQ › Contact Us>
- Bamberger, M. (2012). Introducción a los Métodos Mixtos de la Evaluación de Impacto. Notas sobre la Evaluación de Impacto. Núm. 3, agosto. InterAction y The Rockefeller Foundation. Obtenido desde: <https://www.interaction.org › wp-content › uploads › 2019/04 › 3-Mixed-...>
- Benavides, O. y Gómez, C. (2005). Métodos en Investigación Cualitativa: Triangulación. Revista Colombiana de Psiquiatría. Vol. XXXIV, núm. 1, p.118-124, Asociación Colombiana de Psiquiatría, Bogotá, D.C., Colombia. Obtenido desde: <https://www.redalyc.org › pdf>
- Cepal (2004) Entender la pobreza desde la perspectiva de género. CEPAL-UNIFEM -República de Italia Santiago de Chile. Obtenido desde: <https://repositorio.cepal.org › bitstream › handle › S0400008 es>
- Castro, V. (2004). *Décimo Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. Informe final: programas gubernamentales ante la pobreza: alcances y limitaciones en la última década*. San José, Costa Rica.
- Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana (COMMCA) (2013). Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana. Obtenido desde: <CAC.in>
- Contraloría General de la República. (2018). *Informe de la auditoria operativa sobre la eficacia de la operación para la implementación de los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) con énfasis en género (ODS5)*. División de fiscalización operativa y evaluativa. Área de fiscalización de servicios sociales. San José, Costa Rica. Obtenido desde: cgrfiles.cgr.go.cr › publico › docs_cgr › SIGYD D 2018020604
- Defensoría de los Habitantes (2018) Comunicado de Prensa. Obtenido desde: [www.dhr.go.cr › informacion relevante › comunicados › octubre › 19 ho...](www.dhr.go.cr › informacion_relevante › comunicados › octubre › 19 ho...)

- Gertler, Paul J.; Martinez, Sebastian; Premand, Patrick; Rawlings, Laura B.; Vermeersch, Christel M. J. (2016). *Impact Evaluation in Practice, Second Edition*. Washington, DC: Inter-American Development Bank and World Bank. Obtenido desde: <https://openknowledge.worldbank.org/handle>
- Herrera, R. (2017). *Informe Final de Gestión febrero 2012-Setiembre 2017. Área de Desarrollo Socioeducativo, Subgerencia de Desarrollo Social. IMAS, San José, Costa Rica*. Obtenido desde: www.imas.go.cr/sites/default/files/docs/informe_fin_de_gestion_r...
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (IMAS). *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2017)*. Obtenido desde: www.inec.go.cr/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenut2017
- Instituto Nacional de la Mujer. Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género. Obtenido desde: inamu.go.cr
- Instituto Nacional de Mujeres. Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOV). Obtenido desde: Poder-Judicial.go.cr/observatoriodegenero
- Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). (s.f.). *Documento Estrategia Puente al Desarrollo*. Obtenido desde: www.imas.go.cr/sites/default/files/files/Documento-Estrategia-Pue...
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley 9343 de Reforma Procesal Laboral. Obtenido desde: MTSS.go.cr
- Ministerio de Planificación Social y política Económica (Mideplan). (2017). *Guía de la teoría de la intervención. Orientaciones metodológicas para la evaluación. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. San José, Costa Rica*. Obtenido desde: <https://www.mideplan.go.cr/herramientas-metodologicas-en-evaluacion>
- Naciones Unidas (2015). *Transversalización de Género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible – agenda 2030*. Obtenido desde: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/1/los-17-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-agenda-2030#view>
- Naciones Unidas (2015). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Obtenido desde: SELA.org
- Naciones Unidas (2016). *Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional*. Obtenido desde: Acnur.org

Naciones Unidas (2011). Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG. Obtenido desde:

UNEval.org

ONU Mujeres. (2014). Guía de Evaluación de Programas y Proyectos con Perspectiva de Género, Derechos Humanos e Interculturalidad. Obtenido desde:

lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/3/evaluacion-de-programas.

ONU Mujeres (2014). Declaración y plataforma de acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing +5. Obtenido desde:

<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration#view>

Organización de los Estados Americanos (1995). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*.

Obtenido desde: <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las Mujeres en el Trabajo, Tendencias 2016*.

Obtenido desde: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_483214/lang-es/index.htm

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2010). *Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados*. Obtenido desde:

[CampusVirtualSP.org > cursospaises](http://CampusVirtualSP.org/cursospaises)

Programa para el desarrollo de las Naciones Unidas para el desarrollo (2016). *Informe sobre Desarrollo Humano*. Obtenido desde:

https://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/HDR2016/HDR_2016_report_spanish_web.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). *Informe sobre Desarrollo Humano*.

Obtenido desde: <https://www.undp.org/content/undp/es/home.html>

Programa Estado de la Nación (2018). *Informe: Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible*.

Obtenido desde: <https://estadonacion.or.cr/informes/>

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Constitución Política de Costa Rica de 1949.

Obtenido desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Ley 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Obtenido desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Obtenido desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Ley 7586 contra la Violencia Doméstica. Obtenido desde:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=27926&nValor3=84069¶m2=1&strTipM=TC&IResultado=2&strSim=simp

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Ley 7654 de Pensiones Alimentarias. Obtenido desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Ley 7801 de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres. [Obtenido desde: fao.org › extwprlegs1](http://fao.org/extwprlegs1)

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Ley 8101 de Paternidad Responsable. Obtenido desde: Pani.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Ley de Penalización de Violencia contra la Mujer. Obtenido desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica. Ley del Trabajo Doméstico Remunerado. Obtenido desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019) Ley 9406 de Relaciones Impropias. Obtenida desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Ley 9095 contra la Trata de Personas. Obtenido desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019) Ley 9095 contra la Trata de Personas. Obtenido desde: pgrweb.go.cr

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Decreto No. 37905. Programa de Igualdad y Equidad de Género en el empleo y formación de la Norma Nacional Voluntaria. Obtenido desde:
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=75717&nValor3=94022&strTipM=TC

Sistema Costarricense de Información Jurídica (2019). Plan Estratégico 2018-2022, Marco, Operativo y Organizacional de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil de acuerdo

con la ley N° 9220. Obtenido desde:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=87290&nValor3=113650&strTipM=TC

Sistemas de las Naciones Unidas de Panamá. (2010). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Obtenido desde: https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web

Tapella, E. (2007) Mapeo de Actores Clave. Obtenido desde: wordpress.com/files/planificacionsocialunsi

Valladares, L. (2011). *Autonomía, Agencia y Empoderamiento: el papel de las prácticas educativas interculturales*. Barcelona: XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación. Obtenido desde: <https://es.slideshare.net/cite2011/52-autonoma-agencia-y-empoderamie...>

Anexo 1:

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 la defensa y exigibilidad hacia los gobiernos de cada país para el respeto de los derechos.

Tabla 1. Convenciones Internacionales en materia de Igualdad y Equidad de Género.

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
Convención de los derechos Políticos de la Mujer, de Naciones Unidas.	1953	Primer instrumento de derecho internacional en reconocer y proteger los derechos políticos de las mujeres; en este marco se redactaron los primeros acuerdos internacionales sobre los derechos de la mujer en el matrimonio.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de las Naciones Unidas.	1979	<p>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.</p> <p>Entre las principales obligaciones se encuentran las siguientes:</p> <p>Determina expresamente y desde el ámbito internacional el “principio de igualdad y no discriminación”.</p> <p>Reconoce la persistencia de situaciones específicas de discriminación contra la mujer y el mantenimiento de</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		<p>estereotipos por razón de género que contribuyen a la perpetuación de los mismos.</p> <p>Insta a los Estados Miembros a promover medidas de carácter garantista dirigidas a las mujeres para facilitar el disfrute de los derechos económicos y sociales en igualdad de oportunidades que los hombres y adoptar las medidas adecuadas para impedir discriminaciones por razón de género.</p> <p>En 1999, el Protocolo Facultativo de la Convención introdujo el derecho de presentar solicitud de revisión ante el Comité de la Eliminación de Discriminación contra la Mujer de situaciones de violencia contra esta población.</p>
Convención sobre los Derechos del Niño y la Niña, de Naciones Unidas.	1989	Reconoce los derechos humanos de los niños y las niñas y la obligación de los Estados Partes de asegurar que todos los niños y niñas sin ningún tipo de discriminación, se beneficien de una serie de medidas especiales de protección y asistencia; tengan acceso a servicios como la educación y la atención de la salud; puedan desarrollar plenamente sus personalidades, habilidades y talentos; crezcan en un ambiente de felicidad, amor y comprensión; y reciban información sobre la manera en que pueden alcanzar sus derechos y participar en el proceso de una forma accesible y activa.
Convención Belém Do Pará, de la Organización de Estados Americanos.	1994	Establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Este tratado interamericano de derechos humanos ha dado pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Partes de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas. Ha sido un aporte significativo al

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		fortalecimiento del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa.

Conferencias de la Organización de Naciones Unidas (ONU)

Tienen como objetivo estudiar temas de preocupación mundial y, en base a esto, establecer criterios de acción para todos los Estados miembros. Participan representantes de todos los gobiernos que están en el Sistema de Naciones Unidas, así como agencias especializadas de la ONU.

Cada Conferencia culmina con un Plan o Plataforma de Acción, donde se concretan los objetivos que se quieren conseguir y se proponen una serie de medidas y actividades para su puesta en marcha por parte de gobiernos, a través de Instituciones Públicas, Gobiernos Locales entre otros.

Tabla 2. Conferencias internacionales en materia de Igualdad y Equidad de Género

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, México.	1975	Se celebró coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer en 1975. La Conferencia aprobó la Declaración de México, que vincula la discriminación y la desigualdad con el subdesarrollo provocado por un sistema mundial injusto. Se plantea la necesidad de reestructurar las relaciones económicas internacionales de forma que ofrezcan más posibilidades de integrar a las mujeres en la vida económica, social, política y cultural.
Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, Copenhague.	1980	La importancia de esta conferencia radica en que se reconoció que había disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres para ejercer esos derechos. Para hacer frente a ese problema se identificaron tres ámbitos en los que era necesario adoptar medidas

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		concretas: la igualdad en el acceso a la educación, las oportunidades de empleo y los servicios adecuados de atención de la salud.
Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer, Nairobi.	1985	<p>El objetivo fue evaluar los logros de la llamada Década de la Mujer (1975-1985). Se constató que los objetivos no se habían cumplido, por lo que se intentaron buscar nuevas formas de superar los obstáculos y para ello se formularon las Estrategias de Nairobi.</p> <p>A partir de esta Conferencia se supera la tendencia de las anteriores, centradas en adoptar medidas específicas para las mujeres, y se reconoce que el cambio en la situación de las mujeres afecta a la sociedad en general. La igualdad de género se reconoce como fundamental para el desarrollo.</p> <p>Reconoció que el tema de género no era algo aislado, sino que abarcaba todos los ámbitos de la vida: salud, educación, empleo, industria, comunicaciones, medio ambiente, etc., e impulsó la toma de medidas en esta línea.</p>
Conferencia sobre Medioambiente y Desarrollo, Río de Janeiro.	1992	Introdujo una perspectiva de género sobre el medioambiente: las mujeres fueron reconocidas como gestoras de los recursos naturales, centro y motor del desarrollo sostenible.
Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Viena.	1993	<p>Declaró que los derechos de las mujeres eran derechos humanos, lo que llevó a la comunidad internacional a reconocer la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos fundamentales.</p> <p>Esta conferencia es especialmente importante porque en ella se amplió el significado de los derechos humanos en tres sentidos. En primer lugar, se estableció que cuando se hace referencia a los derechos humanos se está hablando no solo de los derechos políticos, sino de los económicos, sociales, culturales y civiles, es decir, de los derechos asociados al desarrollo de la humanidad y de todas las personas sin distinción. En segundo lugar, se reconoció que los derechos de las mujeres son derechos humanos:</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		<p>“... los derechos humanos de la mujer y la niña son parte inalienable e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”.</p> <p>En tercer lugar, se reconoció que la violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos, y que su eliminación de la vida pública y privada es de vital importancia para la democracia y la paz social.</p> <p>La declaración de esta conferencia se refiere a otros aspectos que también interesa destacar aquí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece que es tarea prioritaria de todos los Estados eliminar todas las formas de racismo y discriminación racial, de la xenofobia y de otras formas de intolerancia. • Reconoce la contribución de las poblaciones indígenas al desarrollo y al pluralismo de la sociedad, y reitera el compromiso de los Estados de garantizarles el bienestar económico, social y cultural. • Afirma que la pobreza extrema y la exclusión social son un atentado contra la dignidad humana, y urge a los Estados a tomar medidas a fin de promover los derechos humanos de las personas más pobres.
Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, El Cairo.	1994	<p>Propuso eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres. Reconoció que el empoderamiento y la autonomía de las mujeres y la mejora de su estatus político, social, económico y de salud es un fin en sí mismo. Incluía la protección de los derechos humanos de las mujeres y en particular su autodeterminación para controlar sus decisiones reproductivas y sexuales.</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
Cumbre de Desarrollo Social, Copenhague.	1995	Estableció que el empoderamiento político, económico y social de las mujeres es clave para erradicar la pobreza, el desempleo y la desintegración social.
Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.	1995	<p>Se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción que se centra en 12 aspectos relativos a la implementación de los derechos humanos de la mujer y establece un programa para el empoderamiento de la mujer.</p> <p>Se basa en los resultados de las tres conferencias anteriores, pero se considera que supone un logro importante al haber definido de manera explícita los derechos de la mujer como derechos humanos.</p> <p>La Plataforma de Acción incluye una serie de objetivos estratégicos para eliminar la discriminación contra la mujer y lograr la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Conlleva estrategias políticas y jurídicas a escala mundial basadas en el marco de los derechos humanos.</p> <p>La Plataforma de Acción es la expresión más completa del compromiso de los Estados en favor de los Derechos Humanos de la mujer.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa.

Otros instrumentos en materia de legislación internacional de los derechos de las mujeres

Además de estas conferencias y las convenciones mundiales específicas sobre las mujeres, conviene destacar que se han celebrado cumbres y resoluciones que han resultado relevantes para las mujeres. Se destacan los siguientes:

Tabla 3 Otros Instrumentos

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional	2002	<p>Establece entre sus fines (artículo 2):</p> <ul style="list-style-type: none">a) Prevenir y combatir la trata de personas, prestando especial atención a las mujeres y los niños;b) Proteger y ayudar a las víctimas de dicha trata, respetando plenamente sus derechos humanos; yc) Promover la cooperación entre los Estados Parte para lograr esos fines. <p>Además, en el artículo 9 establece la prevención de la trata de personas:</p> <p>Los Estados Parte establecerán políticas, programas y otras medidas de carácter amplio con miras a:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Prevenir y combatir la trata de personas; yb) Proteger a las víctimas de trata de personas, especialmente las mujeres y los niños, contra un nuevo riesgo de victimización.
Beijing +10, Nueva York	2005	<p>La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) se reunió en Nueva York entre febrero y marzo de 2005 para analizar los avances logrados desde que se adoptó la Plataforma de Acción de Beijing. Las delegaciones presentes reafirmaron la Declaración y la</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		<p>Plataforma de Acción aprobadas en Beijing e instaron a la ONU, organizaciones internacionales y sociedad civil a intensificar sus acciones a favor de la aplicación de ambas. Llegaron a la siguiente conclusión:</p> <p>La igualdad no es una realidad para la mujer porque persisten obstáculos como los siguientes:</p> <p>Altos índices de violencia contra las mujeres en todas partes del mundo, en especial en los conflictos armados, incidencia cada vez mayor del VIH/SIDA entre las mujeres, desigualdad entre los géneros en el ámbito laboral, falta de derechos en materia de salud sexual y reproductiva, y falta de acceso igualitario a los bienes.</p> <p>Es esencial aplicar plenamente la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).</p> <p>Dicha aplicación plena y eficaz y el cumplimiento de las obligaciones asumidas en la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) también son fundamentales para conseguir la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres.</p>
<p>Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo.</p>	<p>2013</p>	<p>Define las medidas prioritarias identificadas en la propuesta de agenda regional en población y desarrollo en América Latina y el Caribe para después del 2014 para la implementación del Programa de Acción de El Cairo y su seguimiento: integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y respeto de los derechos humanos, derechos, necesidades, responsabilidades y demandas de niños, niñas, adolescentes y jóvenes, envejecimiento, protección social y desafíos económicos, acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, igualdad de género, la migración internacional y la protección de los derechos humanos de todas las</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		<p>personas migrantes, desigualdad territorial, movilidad espacial y vulnerabilidad, pueblos indígenas: interculturalidad y derechos y afrodescendientes: derechos y combate al racismo y la discriminación racial.</p>
<p>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.</p>	<p>2015</p>	<p>Es la hoja de ruta para lograr el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) a través de la implementación de políticas públicas.</p> <p>Contiene 17 objetivos y 169 metas conexas de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Se considera uno de los principales compromisos para los Estados, el cual entró en vigor en enero del año 2016. El compromiso con la igualdad efectiva, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres y las niñas es transversal a esta Agenda.</p> <p>Se afirma que no es posible alcanzar todo el potencial humano y el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades, el igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, al empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles.</p> <p>Específicamente el ODS 5 plantea que la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.</p> <p>Si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo.</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		<p>Establecer nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y la erradicación de las prácticas nocivas sobre las mujeres es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que prevalece en muchos países del mundo.</p>
Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional.	2016	<p>Tiene por objeto guiar la plena implementación de los compromisos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos y la autonomía de las mujeres, y la igualdad de género.</p> <p>Es considerada como la hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en esta parte del mundo. Este instrumento político-técnico busca cerrar la brecha entre la igualdad.</p> <p>Algunos de los obstáculos para alcanzar la igualdad efectiva son la desigualdad socioeconómica, la persistencia de la pobreza, los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos, el predominio de la cultura del privilegio, la división sexual del trabajo, la injusta organización social del cuidado, la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa.

Normativa nacional en materia de Igualdad y Equidad de Género

Desde hace más de 25 años el país viene dando avances significativos en materia de legislación producto de las luchas de las mujeres, a continuación, se presentan los avances que dan sustento a la presente política:

Tabla 4 Normativa Nacional en materia de Igualdad y Equidad de Género

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
Constitución Política de Costa Rica.	1949, 1968 y 1999	<p>Consagra, en su artículo 33, el Principio de Igualdad. El texto original del constituyente señalaba que “Todo hombre es igual ante la ley”. En el año 1968 el artículo es reformado para señalar que “Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.</p> <p>Actualmente, a partir de la reforma de 1999, el actual texto indica que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”.</p>
Ley n° 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.	1990	<p>Establece un conjunto de derechos políticos, sociales, económicos y educativos, entre otros, para que las mujeres no sufran discriminación por razón del sexo.</p> <p>En cuanto a los derechos políticos, indica que se tomaran las medidas necesarias y apropiadas para eliminar la discriminación de las mujeres en el ejercicio de cargos públicos en la administración centralizada o descentralizada.</p> <p>Se señala, asimismo, que los partidos políticos incluirán, dentro de sus estatutos, mecanismos eficaces que promuevan y aseguren la participación efectiva de las mujeres -tanto en sus órganos internos como en todos los procesos electorales y promueve también que esos partidos destinen</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		presupuesto para promover la formación y participación política de las mujeres.
Ley n° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.	1995	<p>Establecimiento de un marco jurídico para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el empleo, tanto en el ámbito público como en el privado.</p> <p>La ley viene a dar cumplimiento a la responsabilidad del Estado de velar por un ambiente de seguridad y salud en las relaciones laborales, derecho consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política.</p>
Ley n° 7586 contra la Violencia Doméstica.	1996	<p>Regula la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica, cuyo principio rector es el artículo 51 de la Constitución Política.</p> <p>Establece que las autoridades que intervengan en la aplicación de esta Ley brindarán protección especial a madres, personas menores de edad, personas adultas mayores y personas que presenten alguna condición de discapacidad, considerando las situaciones específicas de cada una.</p> <p>Asimismo, esta ley protege, en particular, a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja o de abuso sexual intrafamiliar.</p>
Ley n° 7654 de Pensiones Alimentarias.	1996	Regula lo concerniente a la prestación alimentaria derivada de las relaciones familiares, así como el procedimiento para aplicarla e interpretarla.
Código de la Niñez y Adolescencia.	1997	En su artículo 50 establece que los centros públicos de salud darán a la niña y la adolescente embarazadas los servicios de información materno-infantil, el control médico durante el embarazo para ella y su hijo o hija, la atención médica del parto y, en caso de que sea necesario, los alimentos para

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		<p>completar su dieta y la del niño o niña durante el periodo de lactancia.</p> <p>Las niñas o adolescentes embarazadas tendrán derecho a recibir un trato digno y respetuoso en los servicios de salud, particularmente en la atención médica u hospitalaria. En situaciones especiales de peligro para su salud o la de su descendencia tendrá derecho a atención de preferencia.</p> <p>Y en el artículo 51 se establece que las instituciones oficiales y privadas, así como los empleadores (as) les garantizarán a las madres menores de edad las condiciones adecuadas para la lactancia materna.</p>
Ley n° 7801 de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres.	1998	La creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), 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.
Ley n° 8101 de Paternidad Responsable.	2001	Establece que, en la inscripción de nacimiento de hijos e hijas habidos fuera del matrimonio, se consignaran la paternidad y la maternidad, si la declaración es hecha por las dos personas que se atribuyen la calidad de progenitores y ambos la firman.
Ley de Penalización de Violencia contra la Mujer.	2007	Tiene como fin proteger los derechos de las víctimas de violencia y sancionar las formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial contra las mujeres mayores de edad, como práctica discriminatoria por razón de género, específicamente en una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado en la Convención para la eliminación de todas

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		las formas de discriminación contra la mujer, así como en la Convención Belém do Pará.
Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar.	2008	<p>Crea el Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar, como instancia de deliberación, concertación, coordinación y evaluación entre el INAMU, los ministerios, las instituciones descentralizadas del Estado y las organizaciones relacionadas con la materia. Este Sistema contará con un Consejo Nacional cuya coordinación estará a cargo del INAMU.</p> <p>Los objetivos generales del sistema son:</p> <p>a) Promover políticas públicas que garanticen el cumplimiento de los mandatos establecidos en la Convención Belem Do Para, Ley contra la violencia doméstica, Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley integral para la persona adulta mayor, Ley general de la persona joven, Ley de Penalización de la violencia contra las mujeres, Ley N.º 7600, Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Ley de Fortalecimiento de la lucha contra la explotación sexual de las personas menores de edad.</p> <p>b) Brindar, a las personas afectadas por violencia contra las mujeres y/o violencia intrafamiliar, atención integral que les permita mejorar su situación, así como la recuperación y la construcción de un nuevo proyecto de vida.</p>
Ley del Trabajo Doméstico Remunerado.	2009	<p>Define y delimita el concepto de trabajadoras domésticas, mejora sus condiciones laborales, en particular la jornada ordinaria efectiva de ocho horas diurna y establece condiciones específicas para las jóvenes trabajadoras domésticas de 15 a 19 años, entre otros.</p> <p>Esta ley se ve fortalecida con la aprobación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos adoptado por los Estados miembros de la Organización Internacional del</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		Trabajo (OIT), que demanda la promoción y protección efectiva de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras domésticas contra toda forma de abuso, acoso y violencia (Ley 9169 del 22 de octubre del 2013).
Reforma al Código Electoral.	2009	<p>La Asamblea Legislativa de Costa Rica aprobó el Código Electoral de Costa Rica, Ley N° 8765 (Alcance N° 37 a La Gaceta N° 171 del 2 de setiembre de 2009), que viene a sustituir el anterior Código Electoral (Ley N° 1536 10 de diciembre de 1952 y sus reformas).</p> <p>Este reforme se referirá al Principio de Paridad de Género que consagra la nueva legislación y a los diversos aspectos acerca de cómo se interpreta ese principio.</p>
Reforma a la Ley 8805 de Hostigamiento Sexual.	2010	Se amplía el ámbito de protección a las mujeres (tanto en el sector público como en el privado), en el trabajo, en las instituciones educativas, en los establecimientos de salud y otros lugares en los que se manifiesten actos de violencia sexual. Su objetivo es prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de género.
Reforma a la Ley 8925 contra la Violencia Doméstica.	2011	Se obliga a las instancias del Estado con competencia en la materia a ampliar la oferta de servicios para la protección y atención especializada de mujeres en situaciones de violencia intrafamiliar, tales como el asesoramiento jurídico, acompañamiento y representación legal.
Ley 9095 contra la Trata de Personas.	2013	<p>Amplia la descripción de disposiciones que favorecen la aplicación de principios fundamentales y fuentes de interpretación de instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos reconocidos de manera explícita, tales como la igualdad y no discriminación, la no revictimización, entre otros.</p> <p>En esta Ley se crea la Coalición Nacional contra el</p>

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas, con el fin de promover la formulación, ejecución, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas nacionales, regionales y locales, para la prevención del tráfico ilícito y la trata de personas, así como la atención y protección de las víctimas, y la persecución y sanción de las personas responsables. Se obliga expresamente al diseño de una Política Nacional contra la Trata de Personas.
Promulgación de la ley 9220 de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.	2014	Se crea la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil (Redcudi), con la finalidad de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral. Es uno de los grandes retos en la actualidad para el diseño de acciones públicas por parte del Estado a favor de la población objetivo-prevista en esta ley y de la igualdad para la autonomía económica de las mujeres.
Ley 9343 de Reforma Procesal Laboral.	2016	Establece en el capítulo 8 la prohibición de discriminación en el trabajo por sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, etnia, estado civil y otras formas análogas de discriminación.
Ley 9406 de Relaciones Impropias.	2016	Penaliza las relaciones impropias. Su naturalización en la sociedad sigue siendo un factor de vulnerabilidad para las niñas y adolescentes, que tiene consecuencias directas en su desarrollo y bienestar.

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa.

Tabla 6 Políticas públicas en materia de Igualdad y Equidad de Género

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
Política Nacional de sexualidad.	2010-2020	Aborda las temáticas correspondientes a la salud, la sexualidad y sus determinantes, la sexualidad, el desarrollo integral de las personas. La violencia sexual es un grave obstáculo en el ejercicio de la ciudadanía sexual. El derecho a una atención integral de las necesidades y demandas para las personas usuarias de servicios de salud sexual y reproductiva.
Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género Caja Costarricense del Seguro Social.	2010-2020	Esta política establece lineamientos en dos ámbitos específicos: <ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos políticos para la provisión de servicios de salud, pensiones y prestaciones sociales que promuevan y garanticen la igualdad y la equidad de género, en asociación con actores sociales externos cuyos aportes también contribuyan con ese mismo fin. • Lineamientos políticos para el desarrollo integral de la organización que promuevan y garanticen la igualdad y la equidad de género a lo interno de la institución e incorporen la perspectiva de género como un eje transversal en el quehacer institucional.
Política de equidad e igualdad de género del Poder Judicial.	2013-2023	Establece todas las acciones a seguir en todos los ámbitos del Poder Judicial. Para la implementación de la Política de Género deben orientarse a la identificación y erradicación de las desigualdades de género. Especial atención debe darse en las decisiones judiciales, las cuales no deben profundizar o generar nuevas brechas entre géneros. Asimismo, las desigualdades de género no deben afectar el acceso, interpretación y aplicación de la justicia, ni interferir en el desempeño de las y los servidores (as) judiciales en sus funciones.
Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de	2018-2032	La primera PIEG, en el 2007, se propuso como un instrumento de largo plazo (2007 al 2017) y de

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
Género.		<p>cobertura nacional. Desde una perspectiva de política centrada en un grupo poblacional específico, y con una propuesta de política de Estado (integrando los cuatro poderes de la República), se planteó, como uno de sus principales desafíos, el logro de la gestión interinstitucional de la Política, integrando a casi treinta instituciones e instancias del Estado costarricense, de cara a brindar soluciones a las discriminaciones que experimentan las mujeres en distintos ámbitos, expresadas una y otra vez en los diversos procesos de consultas realizadas desde el INAMU en todas las regiones del país. De esta forma, la institucionalidad pública cumpliría su deber en función de los compromisos asumidos por el Estado costarricense establecidos en la CEDAW y otros instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres.</p> <p>En un período de 10 años, se implementaron tres planes de acción de la PIEG, los cuales se han ajustado en sus acciones, métodos y estrategias, a partir de los retos surgidos en su ejecución, permeadas por las complejidades presentadas a nivel político, técnico, financiero y de gestión al interior de las propias jerarquías institucionales según se habían avalado.</p> <p>La nueva PIEG (2018-2032), se propone como un instrumento de largo plazo y de cobertura nacional, desde esta perspectiva así los siguientes ejes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Cultura de los derechos para la igualdad. • Eje 2. Distribución del tiempo. • Eje 3. Distribución de la riqueza. • Eje 4. Distribución del poder.
Política Nacional para la Atención y Prevención de	2017-2032	La Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades

Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
la Violencia contra las Mujeres de todas las edades (PLANOVI).		<p>2017-2032, menciona que su “diseño y elaboración ha sido coordinado por el INAMU en seguimiento al mandato legal como ente rector y fiscalizador del cumplimiento de la Convención de Belém do Pará y de las políticas públicas en los programas de detección, atención, prevención e inserción laboral de las personas agredidas.</p> <p>La aspiración de la política va dirigida a promover una cultura no machista, la ruptura de los ciclos de transmisión social e intergeneracional de la VcM, la no impunidad y la debida diligencia en la respuesta del Estado Costarricense para el avance en la erradicación de esta violencia y como condicionantes para el pleno desarrollo humano de las mujeres y la sociedad. Sus objetivos van direccionados a “propiciar un cambio en la cultura machista, promover masculinidades no violentas y que impulsen la igualdad, y -paralelamente- reducir los niveles de impunidad, garantizar mayor protección a las mujeres y prevenir los femicidios.</p> <p>Esta política plantea los siguientes ejes estructurales, los cuales tienen sus objetivos y acciones estratégicas (INAMU, 2017b):</p> <p>Eje No. 1: Promoción de una cultura no machista. Eje No.2: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia. Eje No.3: Articulación de iniciativas de desarrollo social para desvincular pobreza multidimensional, exclusión y VcM. Eje No. 4: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización. Eje No. 5: Prevención, atención integral y no revictimización frente a la violencia sexual. Eje No. 6: Prevención del femicidio.</p>

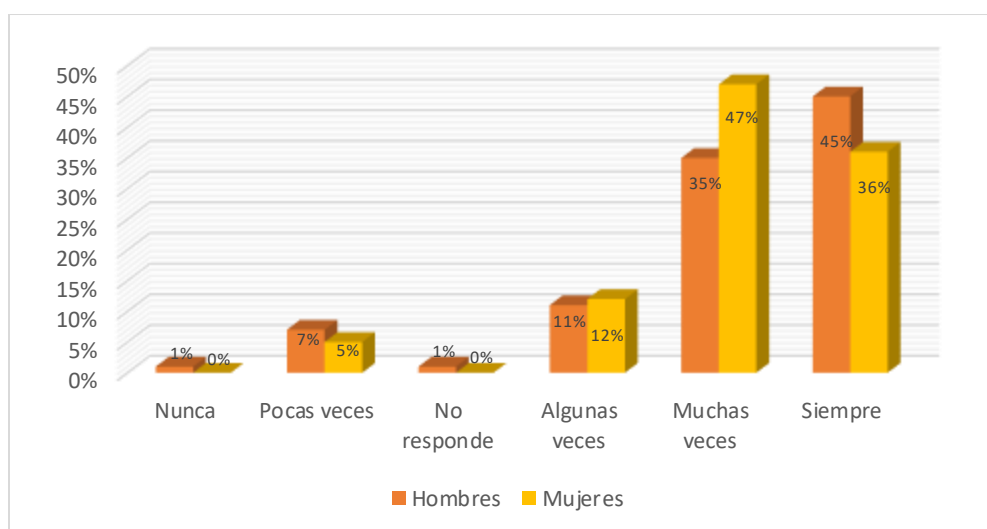
Normativa	Año de emisión	Aspectos relevantes asociados a la Política
		<p>Esta política presenta direccionamientos distintos respecto a sus antecesoras, uno de los cambios más significativos es el trabajo con población infantil y adolescente para la promoción del cambio cultural hacia la no violencia y la igualdad. Esta política integra "...un eje dirigido a la promoción de masculinidades no violentas e igualitarias y estrategias específicas para enfrentar la violencia mediática y la utilización del cuerpo de las mujeres en la publicidad sexista".</p>

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de la normativa.

Anexo 2. Análisis de resultados de la encuesta interna a personas funcionarias

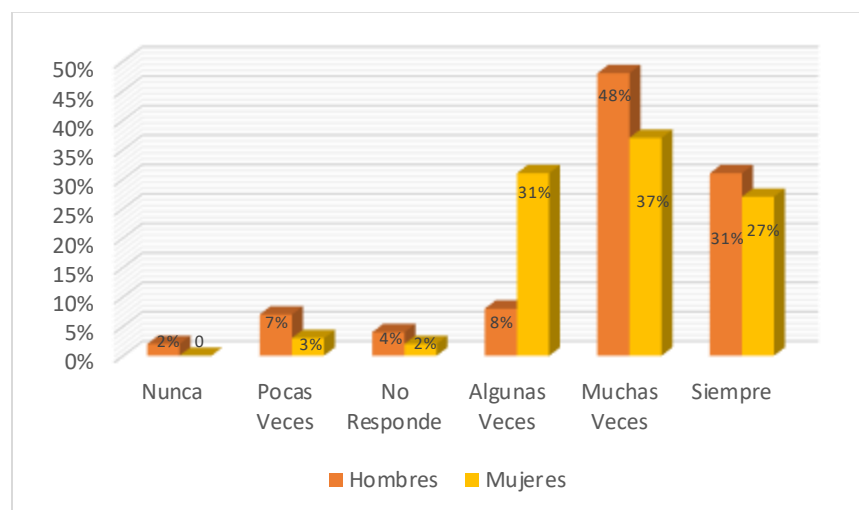
Se puede observar tanto en el gráfico 1 como en el 2, desde la percepción de los hombres, ellos perciben que pueden desempeñar de forma más satisfactoria su labor y que el trabajo de calidad se debe principalmente al esfuerzo realizado por ellos, esto probablemente asociado a situaciones en donde influye de manera importante la educación tanto formal como informal, y la forma como se ha concebido el trabajo de la mujer, históricamente asociado a prácticas de trabajo doméstico poco valorado,

Gráfico 1. Percepciones de hombres y mujeres sobre el desarrollo satisfactorio de sus aptitudes y capacidades en el trabajo.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

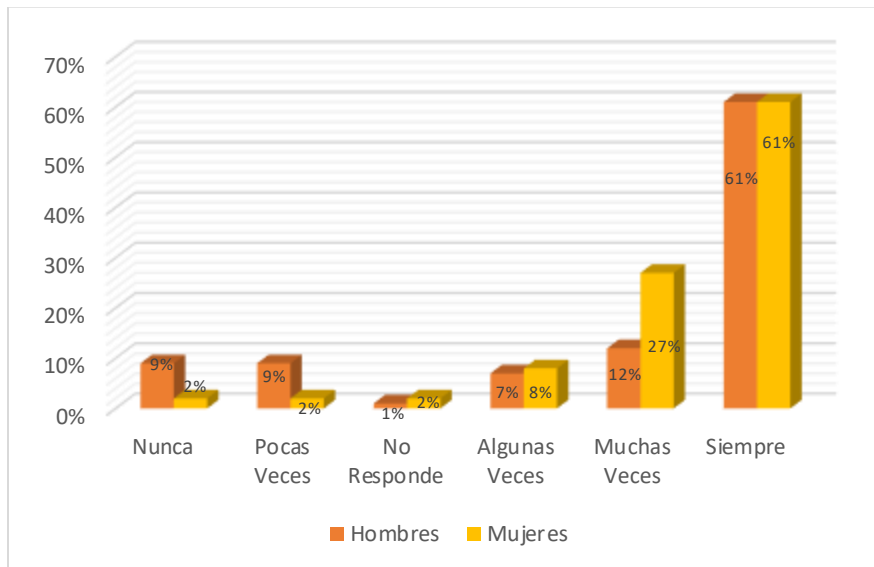
Gráfico 2. Percepciones de hombres y mujeres sobre si su trabajo es calificado de gran calidad, gracias a su esfuerzo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

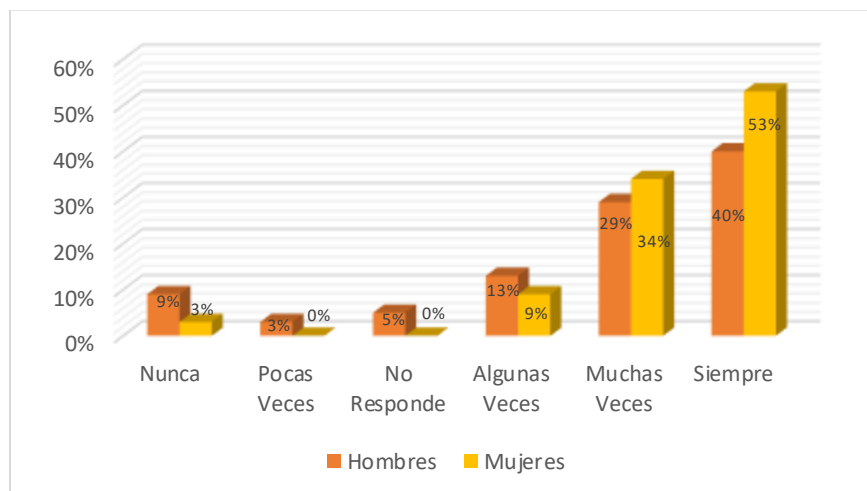
Los gráficos 3, 4 y 5 no muestran diferencias significativas en cuanto al uso de herramientas informáticas, siendo más claro que haber una composición más importante de hombres en el trabajo de campo, debido a la naturaleza de su trabajo hacen menor uso de herramientas de este tipo.

Gráfico 3. Percepciones de hombres y mujeres sobre el uso herramientas informáticas para el desarrollo de su trabajo



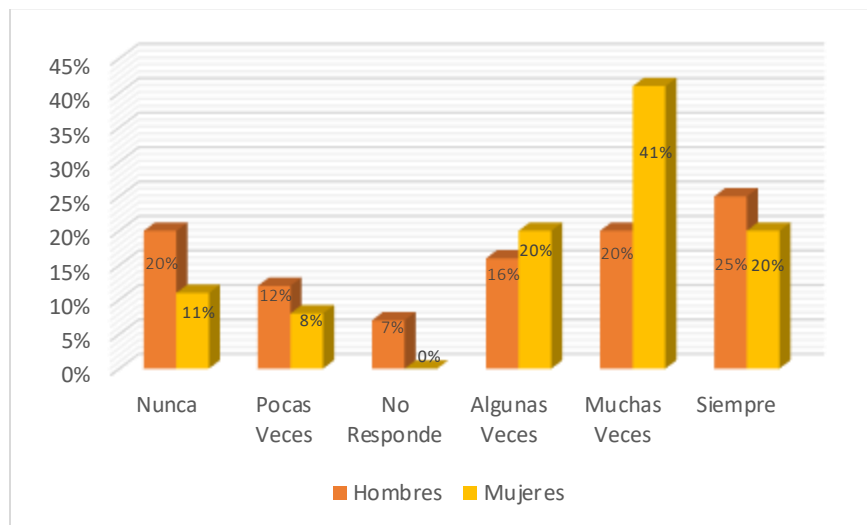
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 4. Percepciones de hombres y mujeres sobre si el uso de la informática ha optimizado su rendimiento laboral



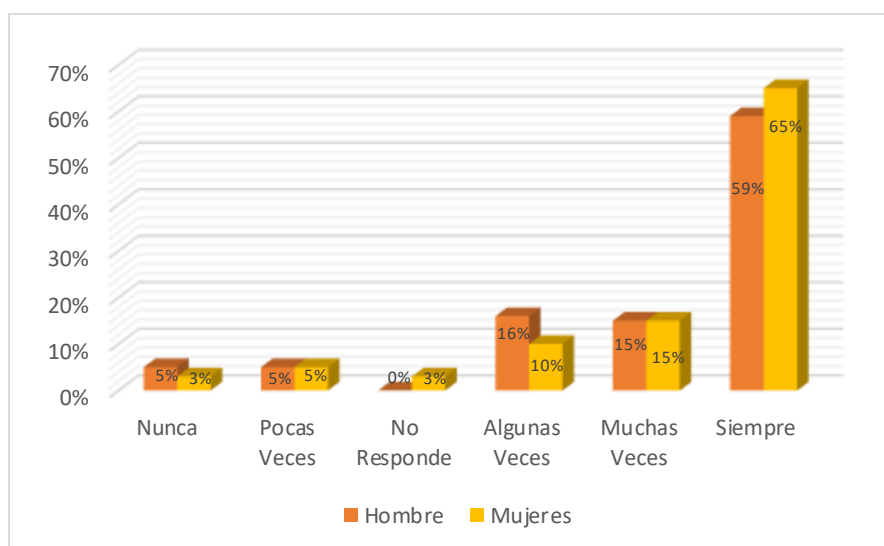
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 5. Percepciones de hombres y mujeres sobre la búsqueda en internet de documentación para su trabajo



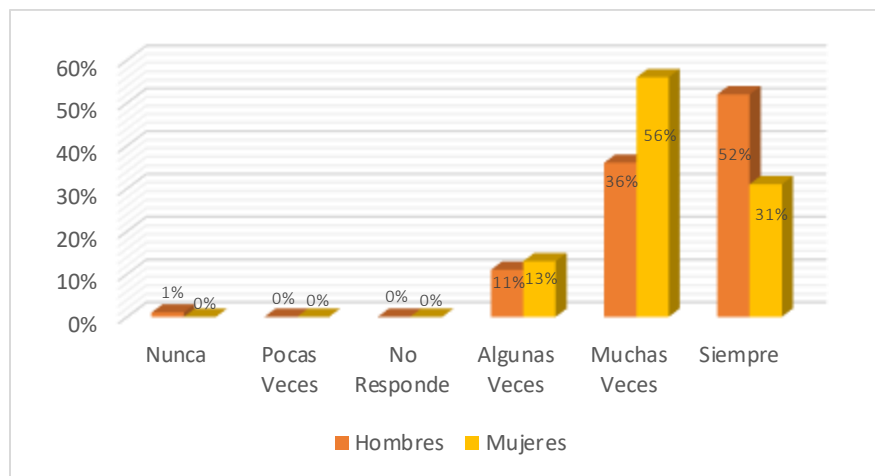
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 6. Percepciones de hombre y mujeres sobre las ambiciones y expectativas de crecimiento laboral



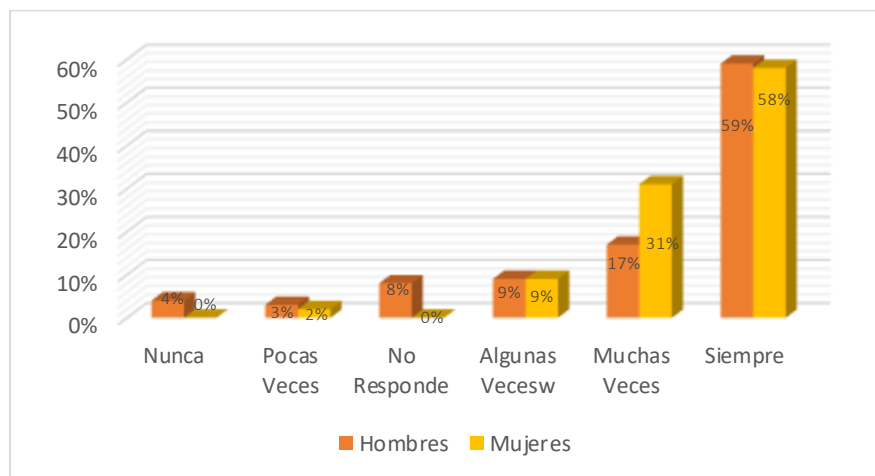
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 7. Percepciones de hombres y mujeres sobre si se han ganado la confianza de mis compañeros y compañeras de trabajo



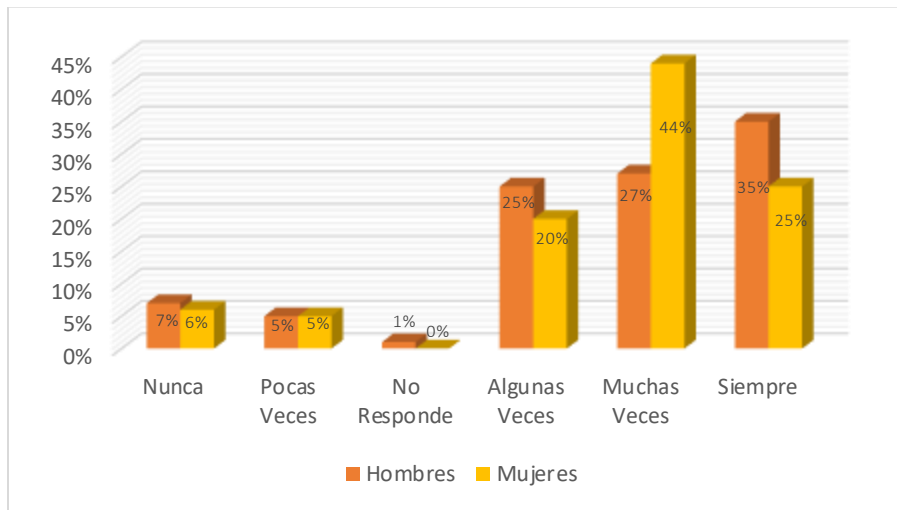
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 8. Percepciones de hombres y mujeres sobre si el trabajo es reconocido por mi familia y mis amistades



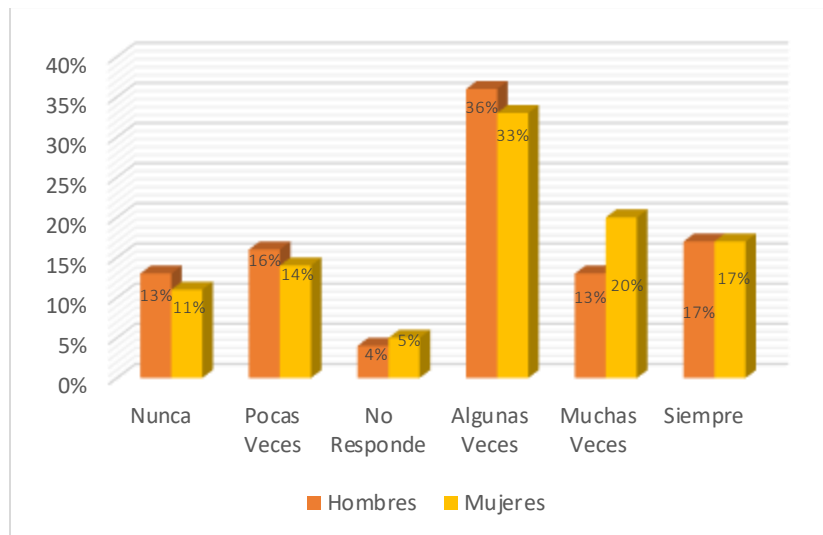
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 9. Percepciones de hombres y mujeres sobre si la jefatura reconoce la calidad del trabajo



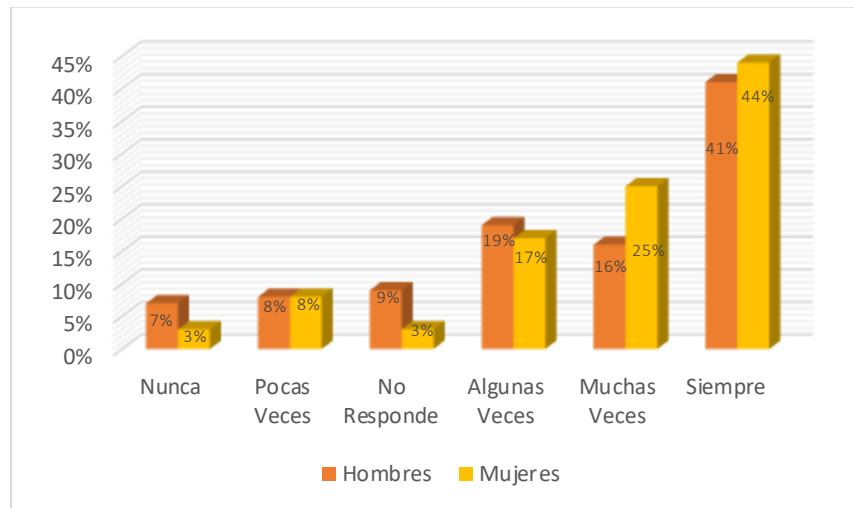
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 10. Percepciones de hombres y mujeres sobre la oportunidad de hacer cursos durante la jornada laboral



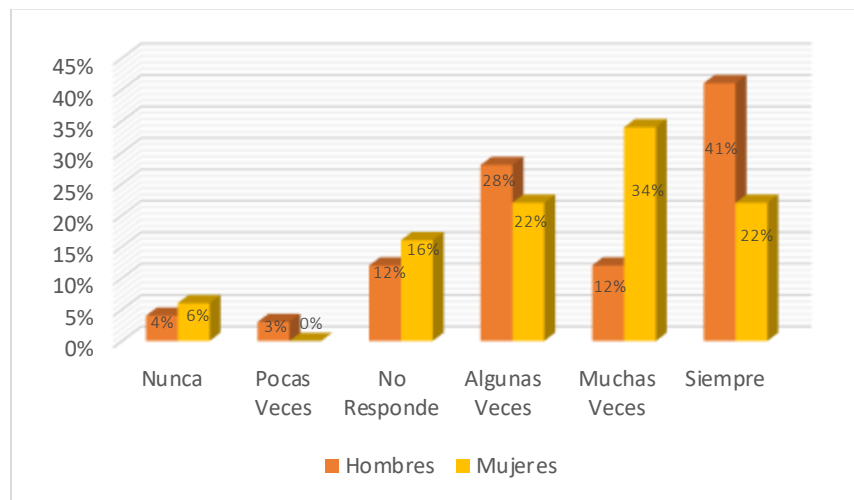
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 11. Percepciones de hombres y mujeres sobre si tienen las mismas oportunidades laborales que las personas del sexo opuesto



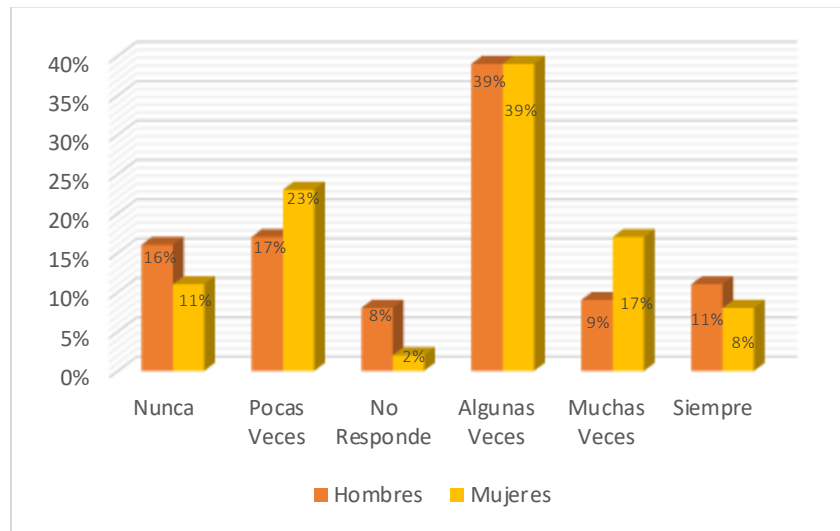
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 12. Percepciones de hombres y mujeres sobre si creen que se merecen ser felicitados en su trabajo



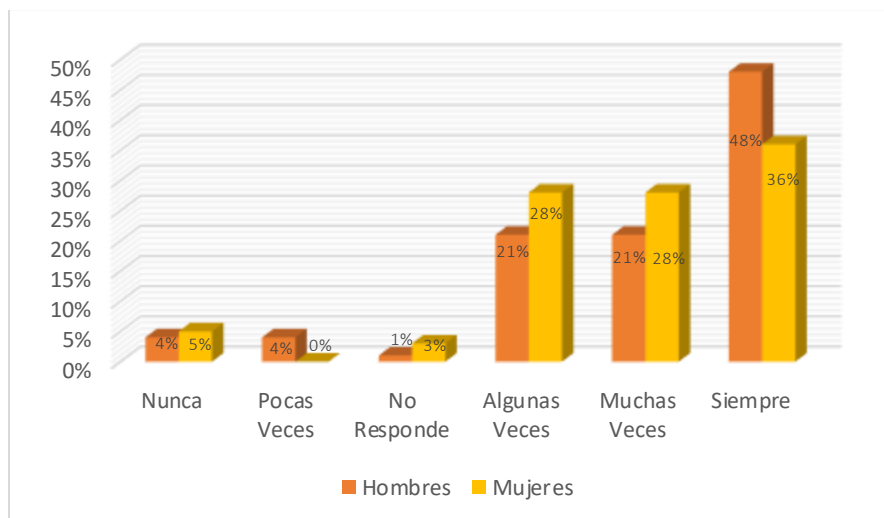
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 13. Percepciones de hombres y mujeres sobre si suelen sentirse culpables cuando las cosas no salen bien en su trabajo



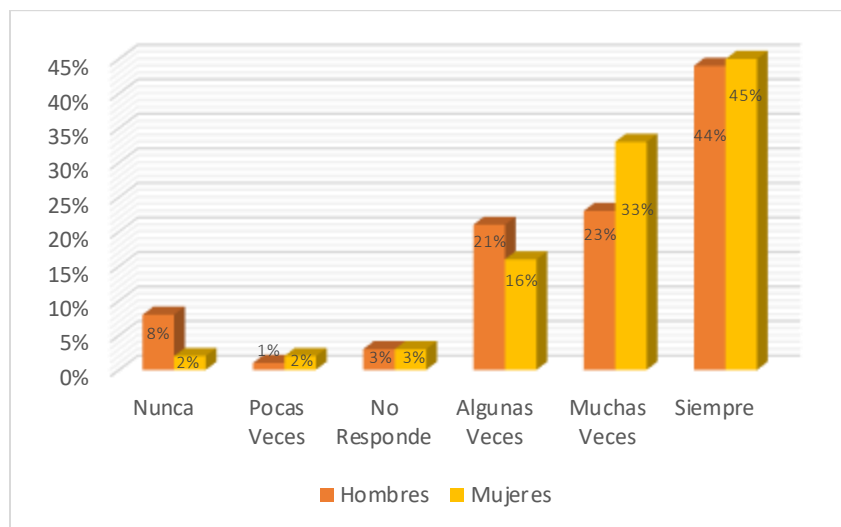
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 14. Percepciones de hombres y mujeres sobre si les gusta participar activamente en reuniones laborales



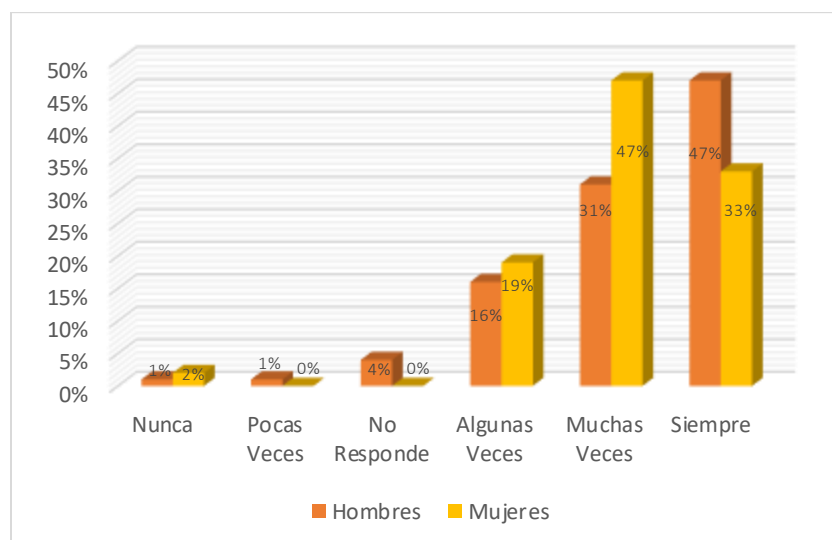
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 15. Percepciones de hombres y mujeres sobre si les gusta expresar sus puntos de vista



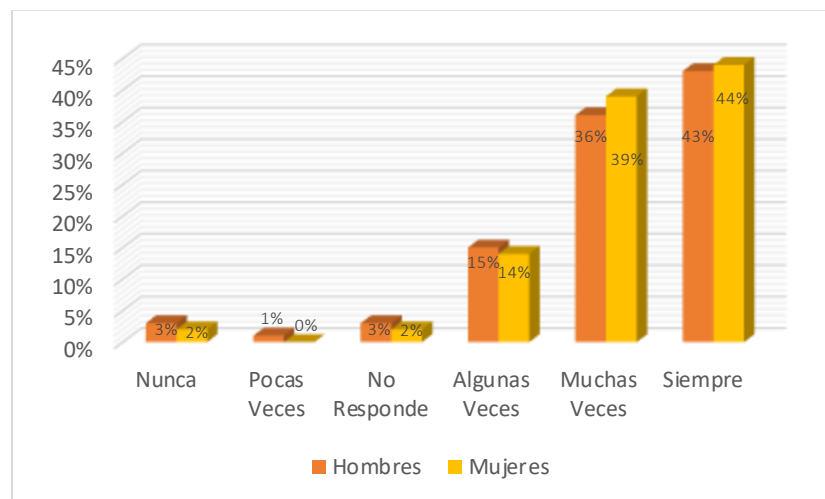
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 16. Percepción de hombres y mujeres sobre si sienten seguridad de sus decisiones, aunque se equivoquen



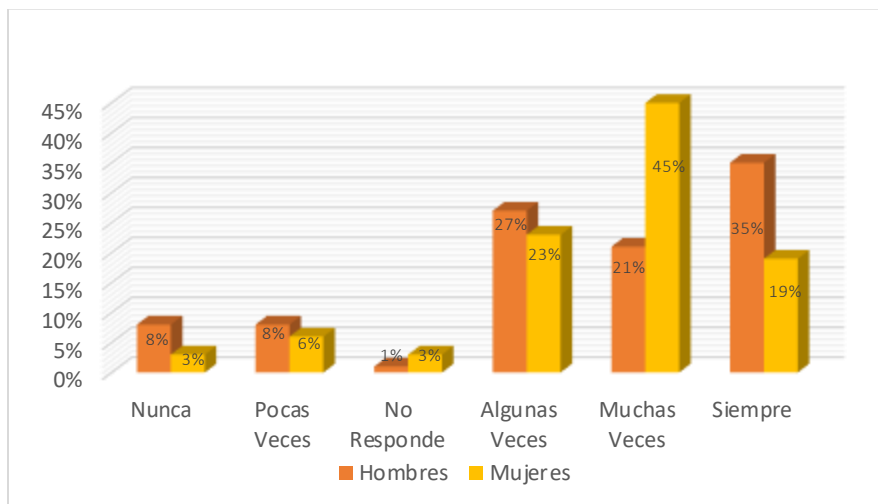
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 17. Percepción de hombres y mujeres sobre si defienden y explican sus decisiones



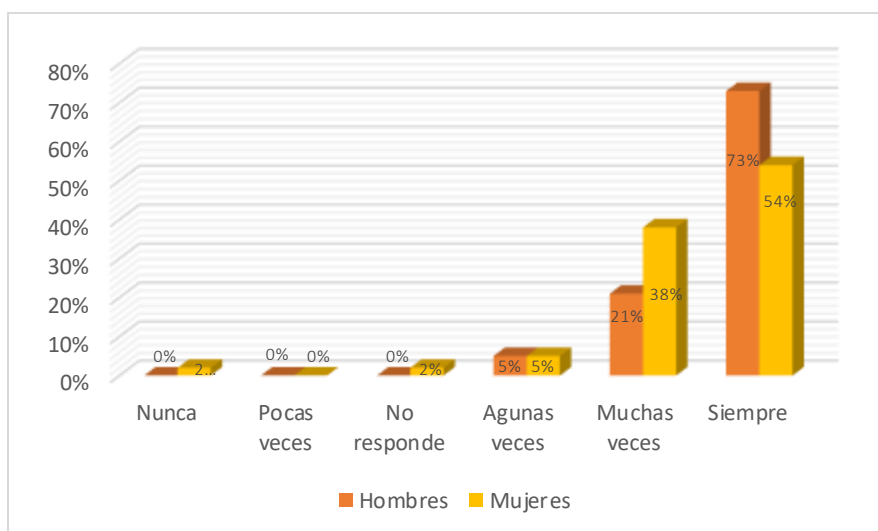
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 18. Percepciones de hombres y mujeres sobre si comunica con naturalidad éxitos y logros



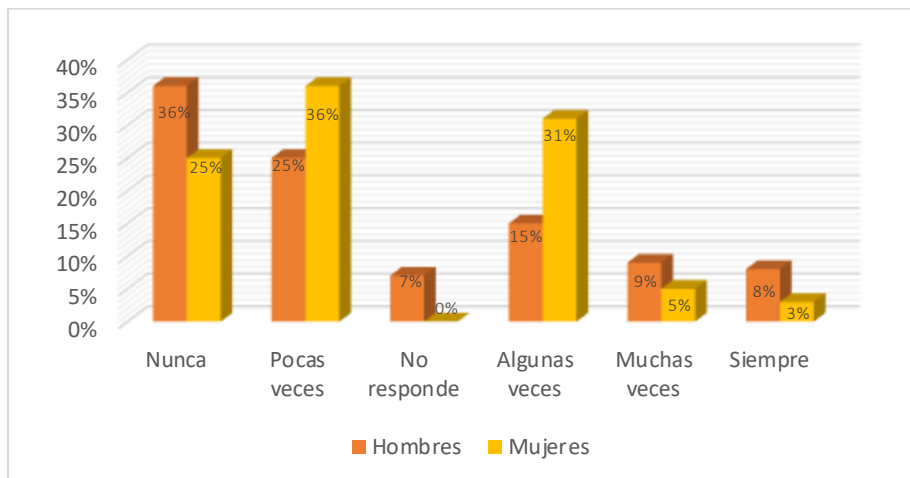
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 19. Percepciones de hombres y mujeres sobre si tienen confianza en sus cualidades



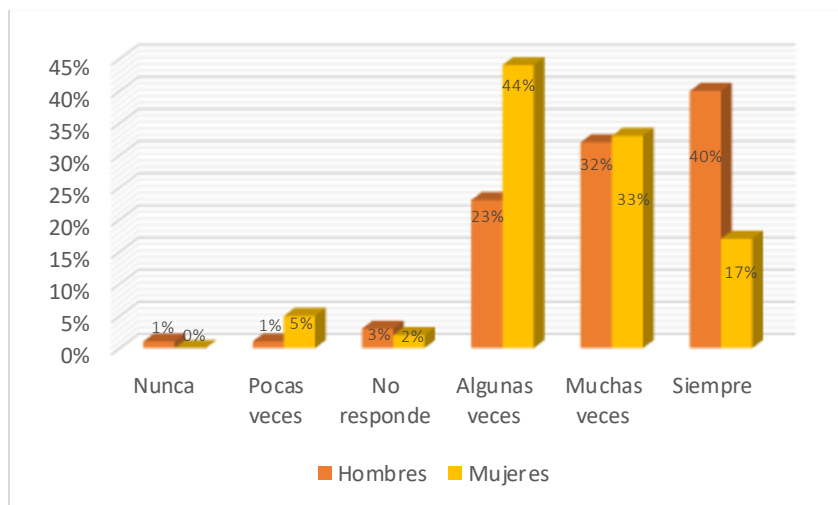
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 20. Percepciones de hombres y mujeres sobre si decidir es un problema



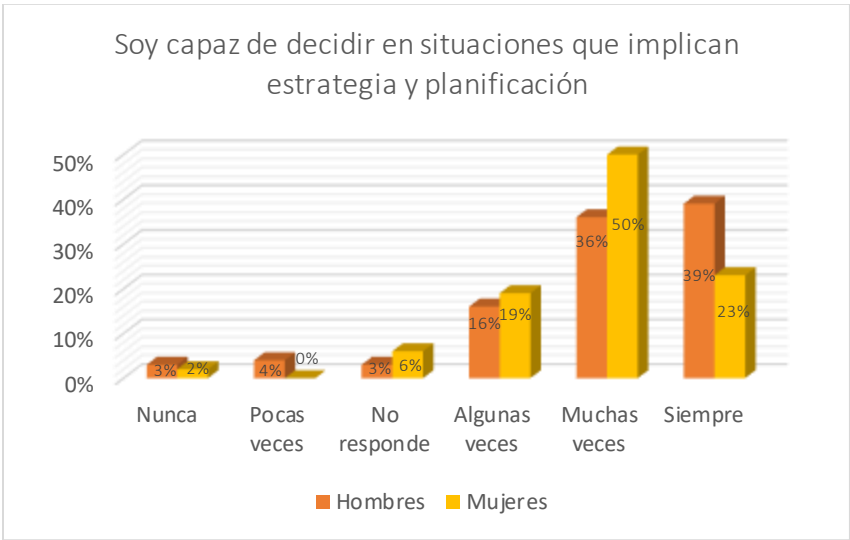
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 21. Percepción de hombres y mujeres sobre si antes de tomar una decisión toma en cuenta puntos de vista diferentes



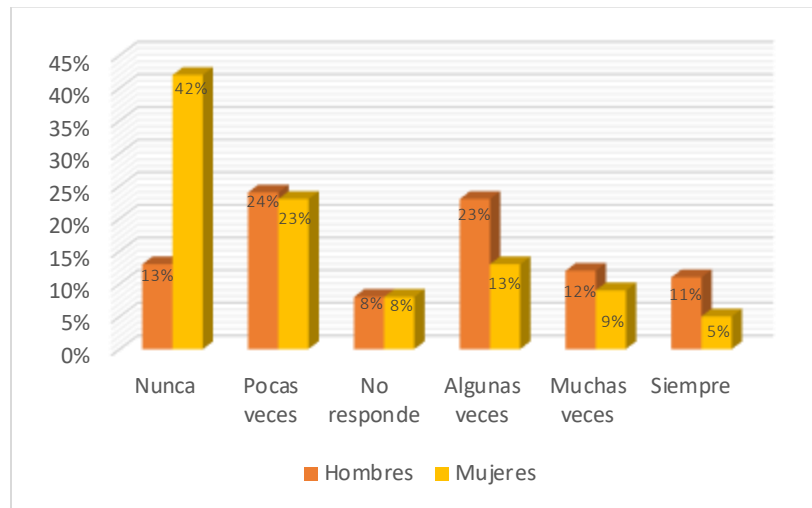
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 22. Percepción de hombres y mujeres sobre si son capaces de decidir en situaciones que implican estrategia y planificación



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 23. Percepciones de hombres y mujeres sobre si delegan en situaciones difíciles



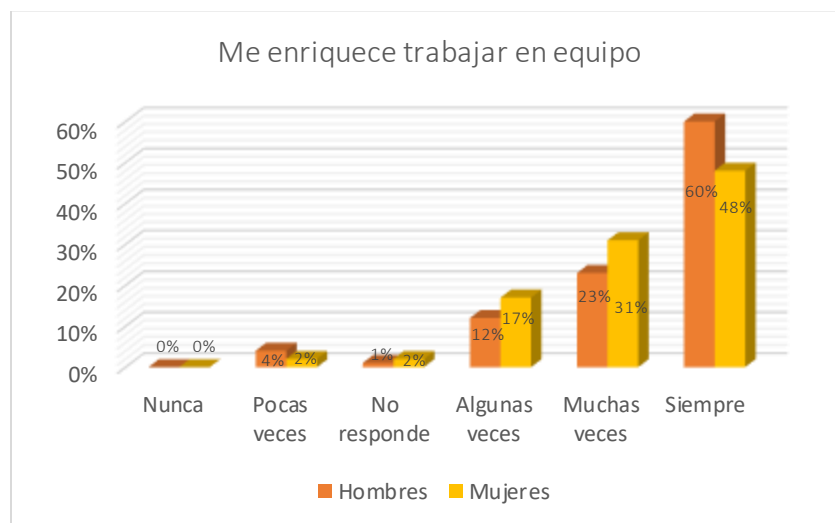
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 26. Percepciones de hombres y mujeres sobre si es importante delimitar las responsabilidades cuando se trabaja en equipo



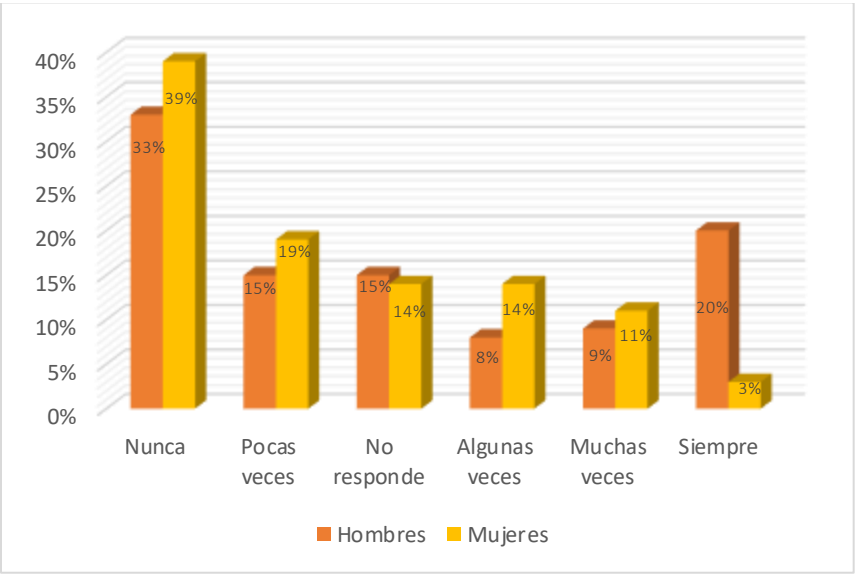
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 27. Percepciones de hombres y mujeres sobre si les enriquece el trabajo en equipo



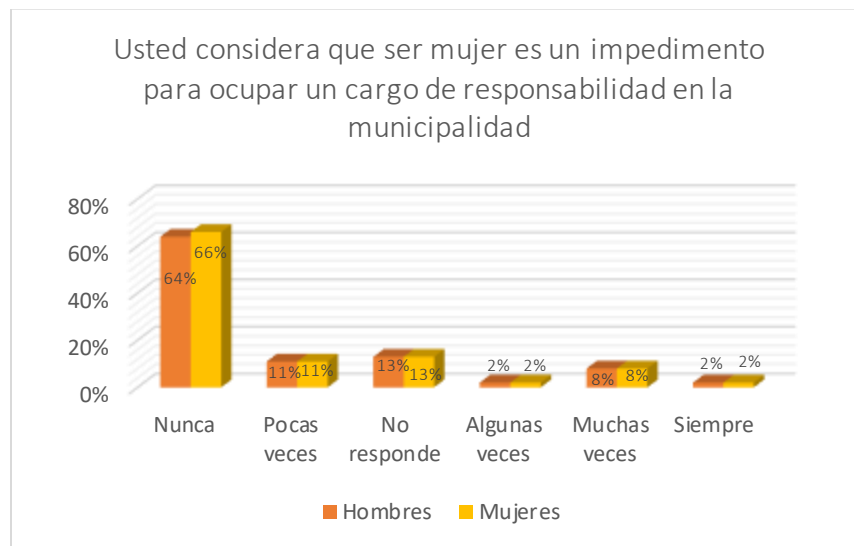
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 28. Percepciones de hombres y mujeres sobre si a la municipalidad le importa el sexo cuando se aplica a un puesto de responsabilidad



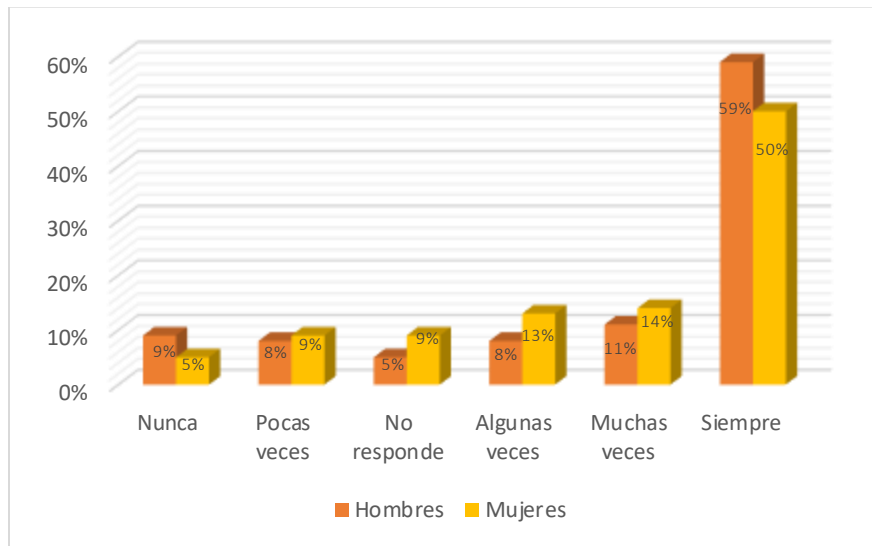
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 29. Percepciones de hombres y mujeres sobre si consideran que ser mujer es un impedimento para ocupar un cargo de responsabilidad en la municipalidad



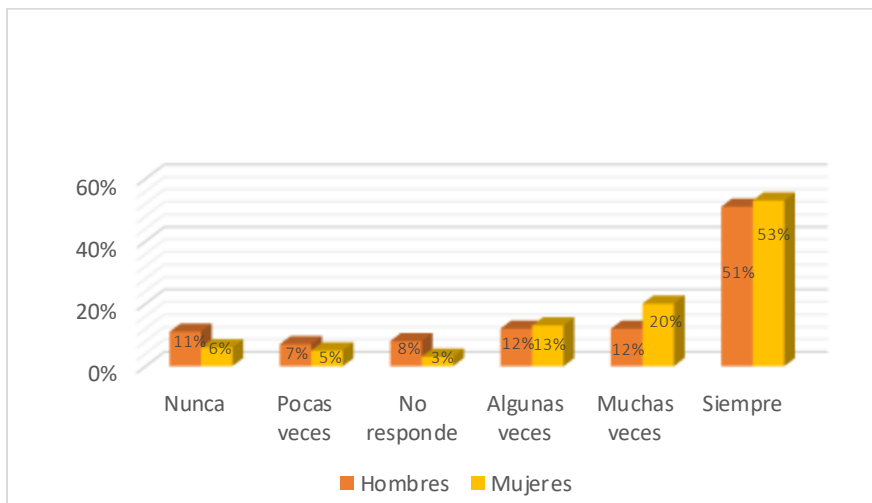
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 30. Percepciones de hombres y mujeres sobre si tienen las mismas posibilidades de progresar y ascender en la municipalidad



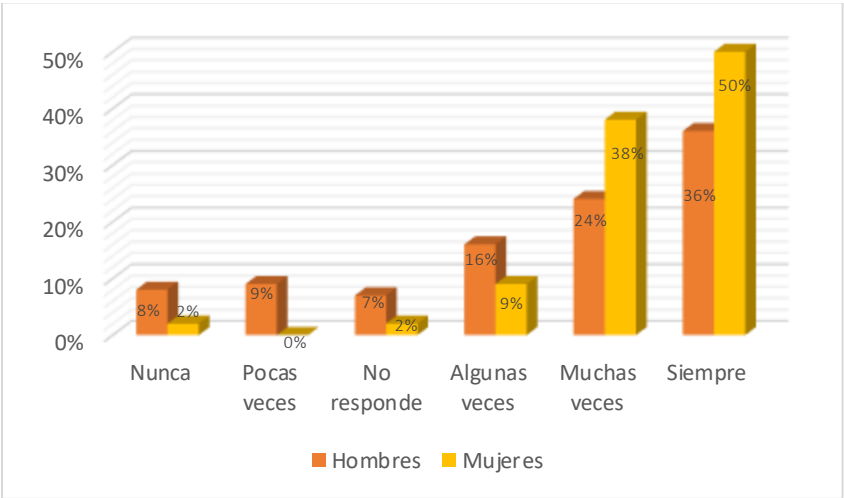
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 31. Percepciones de hombres y mujeres sobre si tienen las mismas oportunidades de capacitación



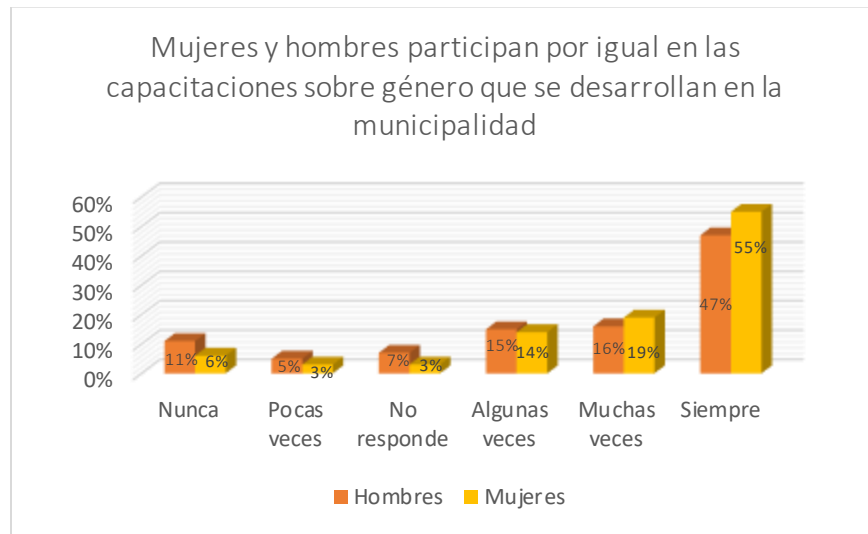
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 32. Percepciones de hombres y mujeres sobre si tienen claro el enfoque de género y discriminación.



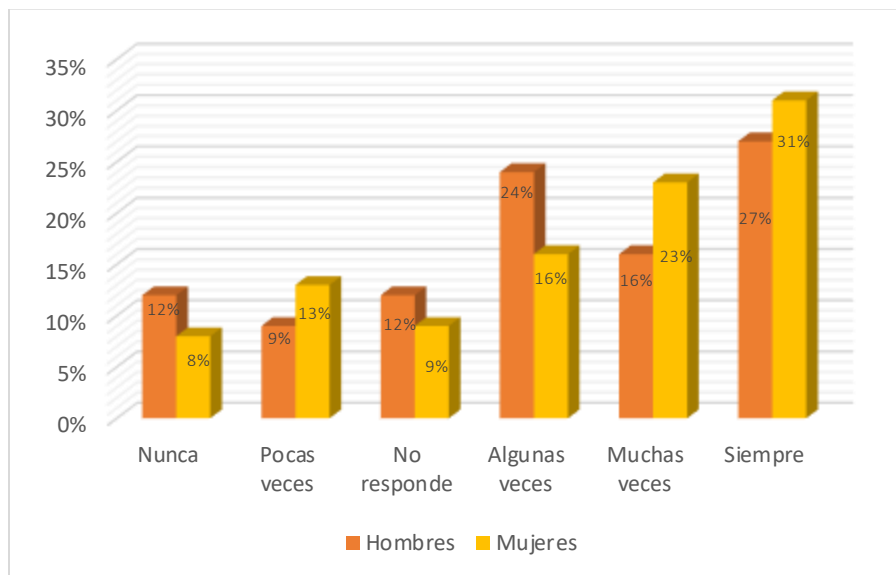
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 33. Percepciones de hombres y mujeres sobre la participación igualitaria en las capacitaciones de género



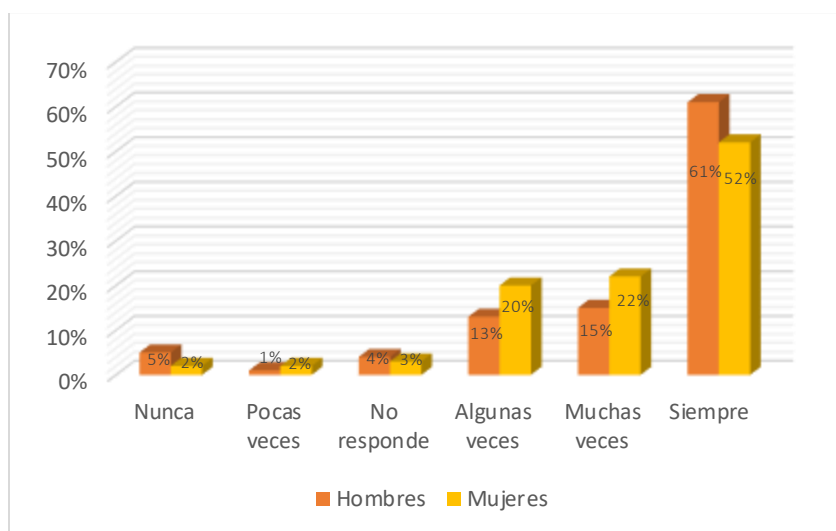
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 34. Percepciones de hombres y mujeres sobre si se recluta y selecciona al personal, tomando en cuenta sus conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si es hombre o mujer



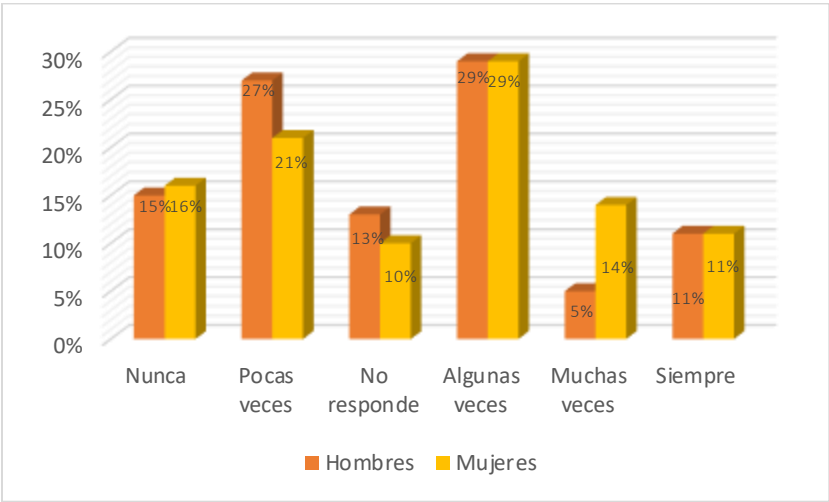
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 35. Percepciones de hombres y mujeres sobre si en la municipalidad se tiene claro el concepto de acoso sexual y laboral



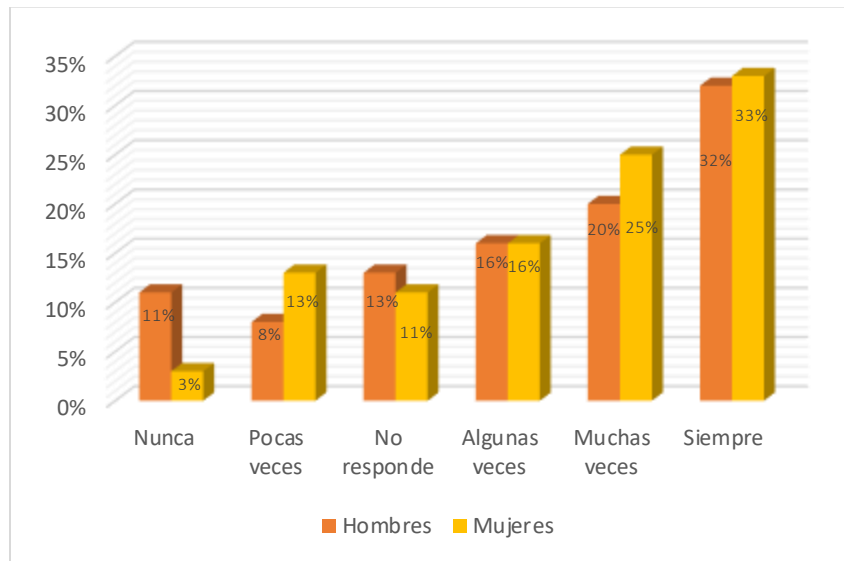
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 36. Percepción de hombres y mujeres sobre si en la municipalidad hay actitudes y comentarios machistas de forma frecuente



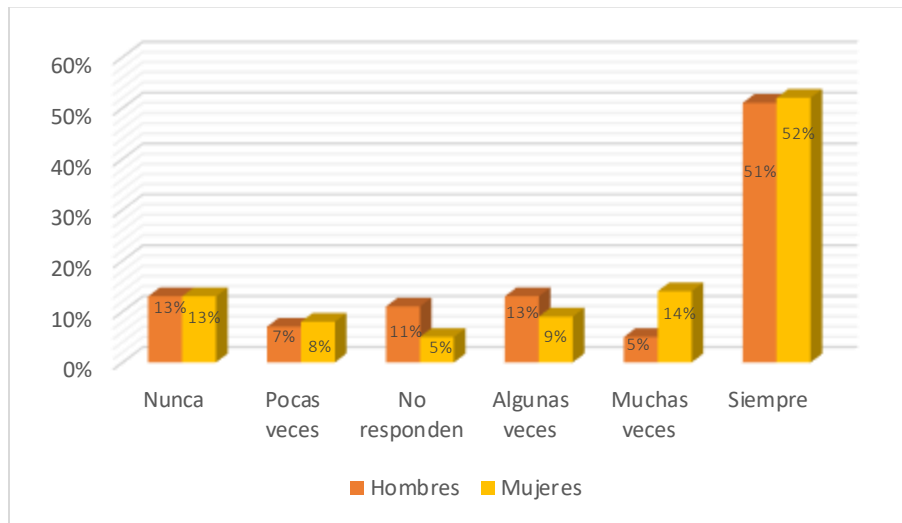
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 37. Percepción de hombres y mujeres sobre si la municipalidad cuenta con un mecanismo claro, efectivo, ágil y confidencial para tema de acoso sexual



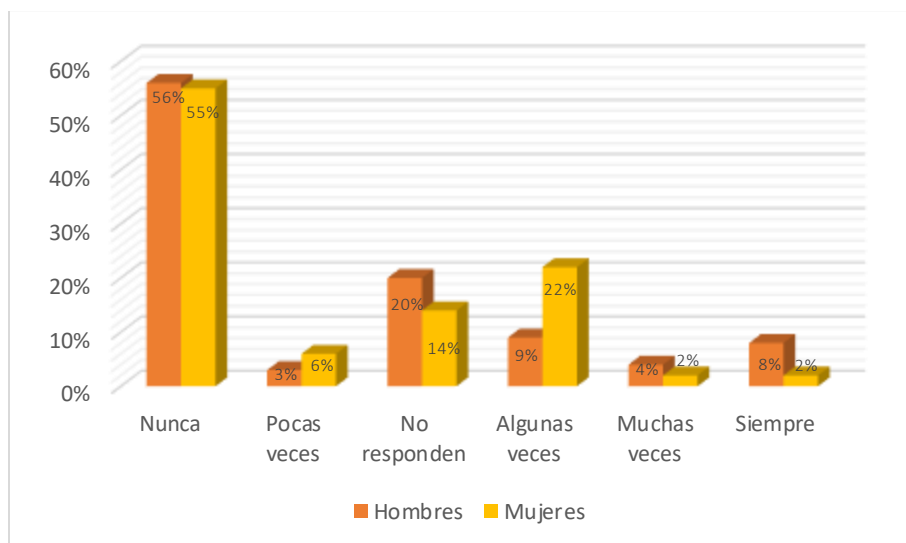
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 38. Percepciones de hombres y mujeres si saben de dónde acudir en casos de acoso laboral



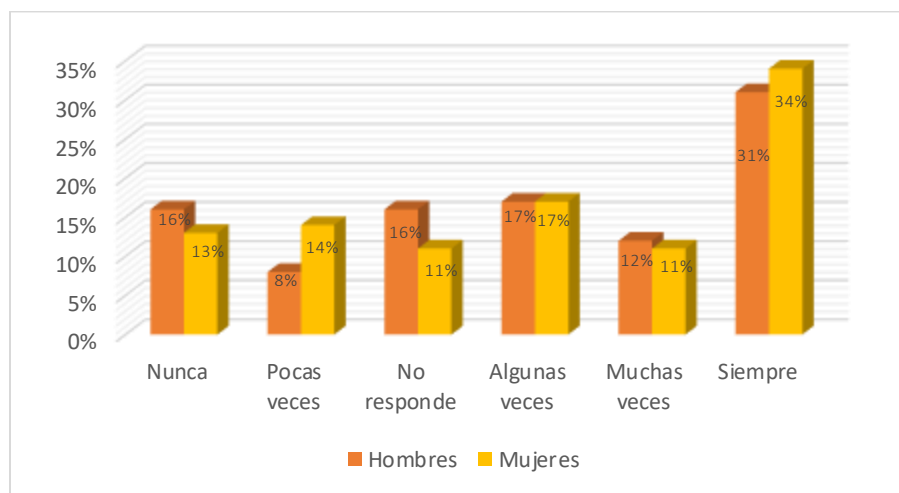
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 39. Percepciones de hombres y mujeres sobre si ha sentido algún tipo de discriminación por razones de sexo.



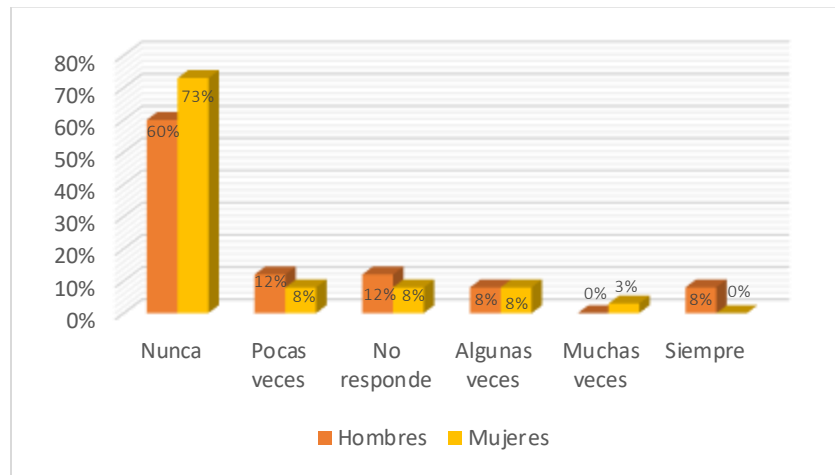
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 40. Percepciones de hombres y mujeres sobre si confía en que se le escuchará y no recibiría ningún tipo de represaría ni será discriminada



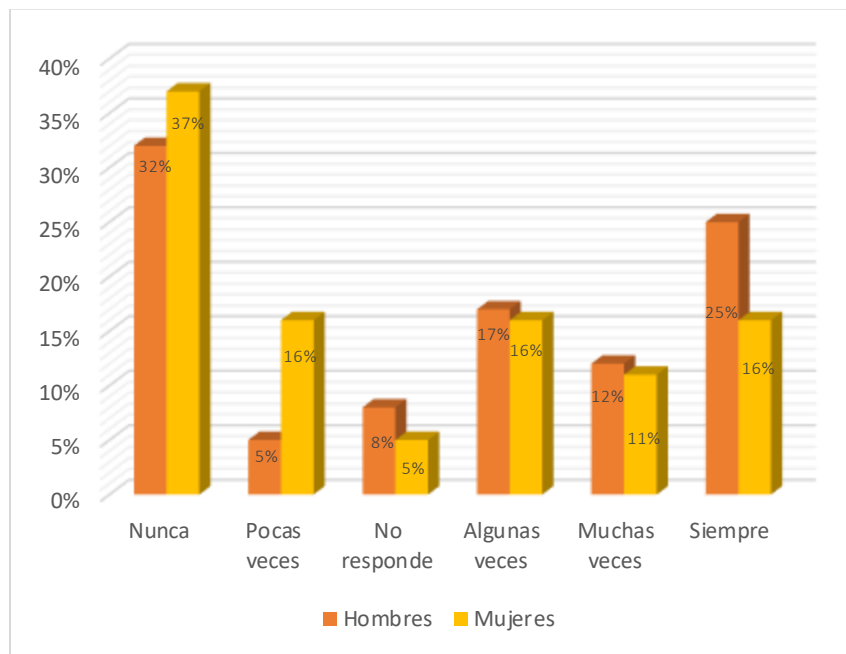
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 41. Percepciones de hombres y mujeres sobre si las tareas que deben realizar en la casa suponen un impedimento en el trabajo



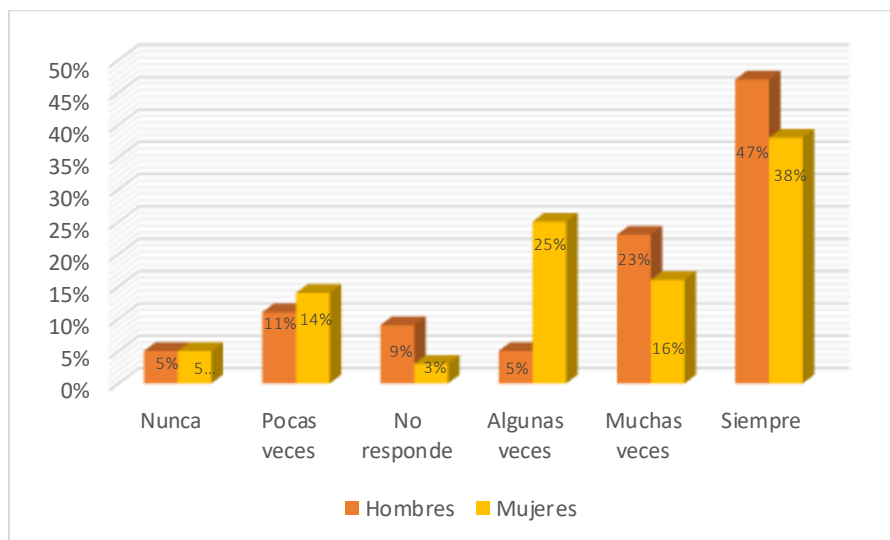
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 42. Percepciones de hombres y mujeres sobre si en la casa recibe ayuda para atender las tareas domésticas



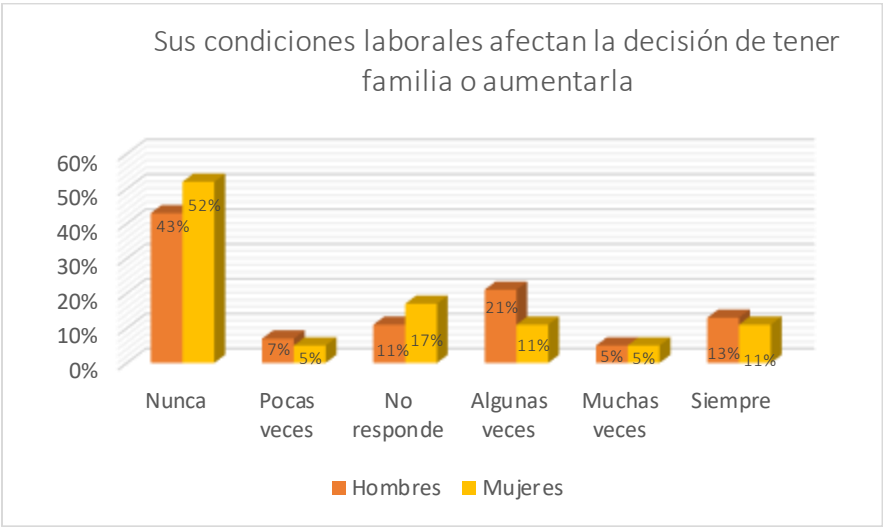
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 43. Percepciones de hombres y mujeres sobre si las tareas son compartidas entre las personas de la familia



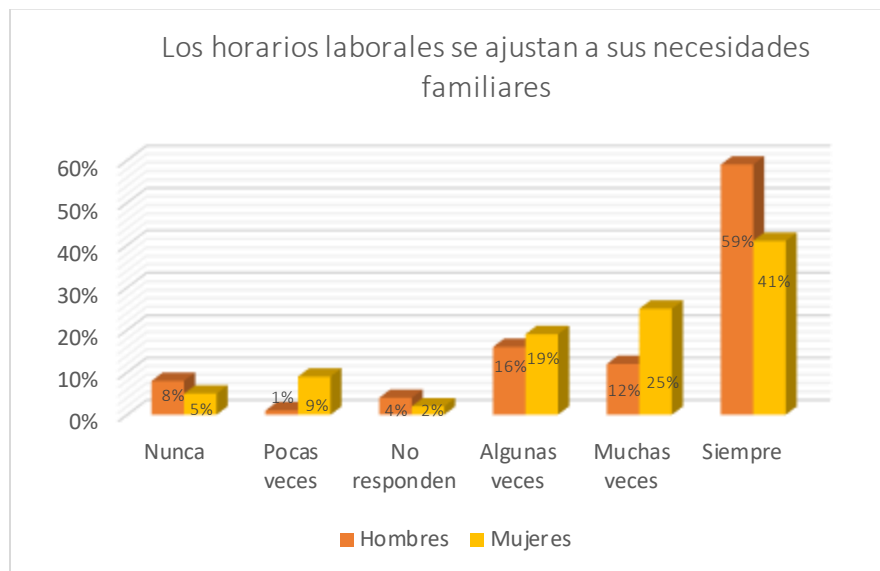
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 44. Percepciones de hombres y mujeres sobre sus condiciones laborales afectan la decisión de tener familia o aumentarla



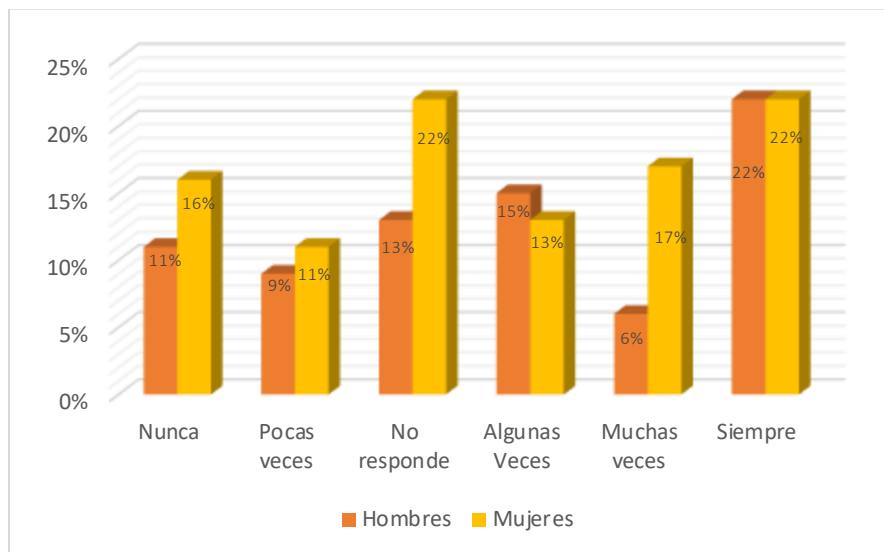
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 45. Percepciones de hombres y mujeres sobre si los horarios laborales se ajustan a sus necesidades familiares



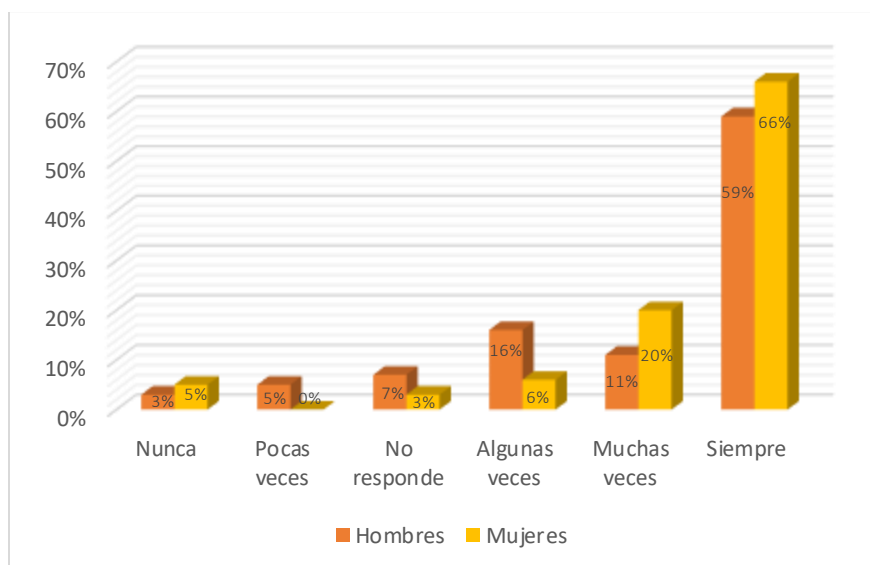
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 46. Percepciones de hombres y mujeres sobre si ante una enfermedad de un familiar tienen posibilidad de ausentarse del trabajo.



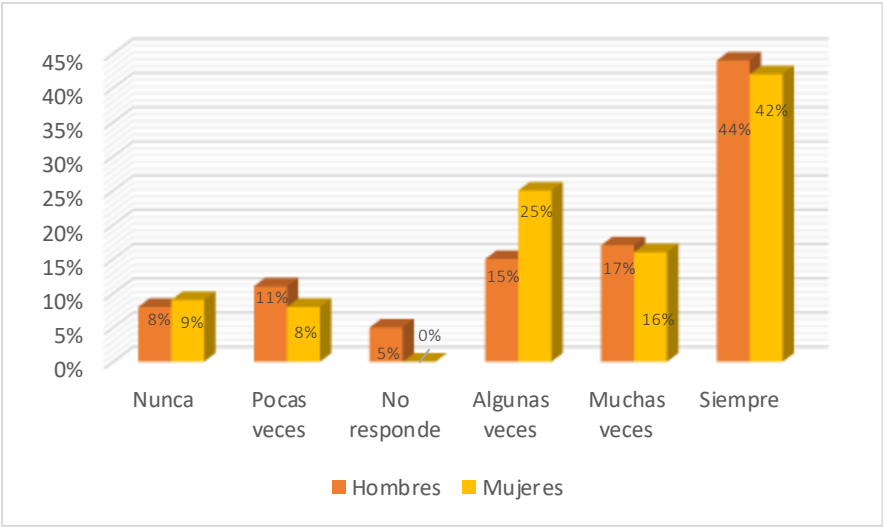
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 47. Percepciones de hombres y mujeres sobre si ante citas médicas, o reuniones en el centro educativo tienen posibilidad de solicitar permiso



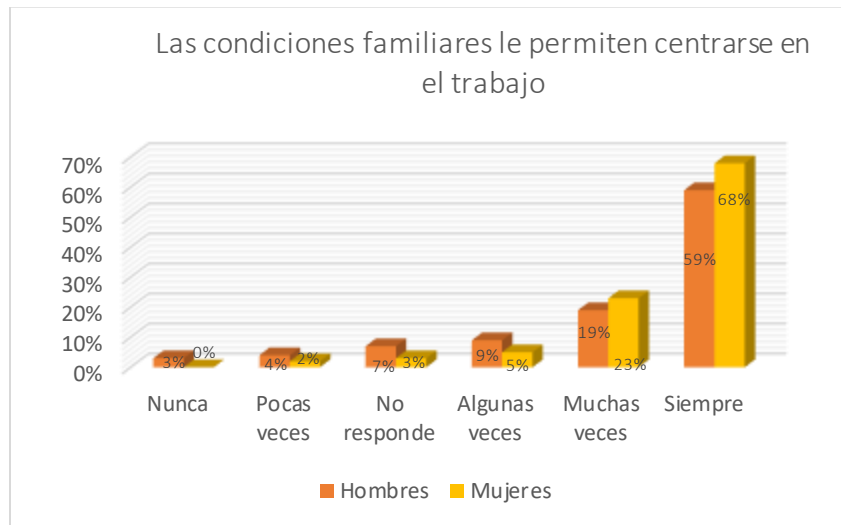
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 48. Percepciones de hombres y mujeres sobre si su situación personal/familiar le permite seguir capacitándose



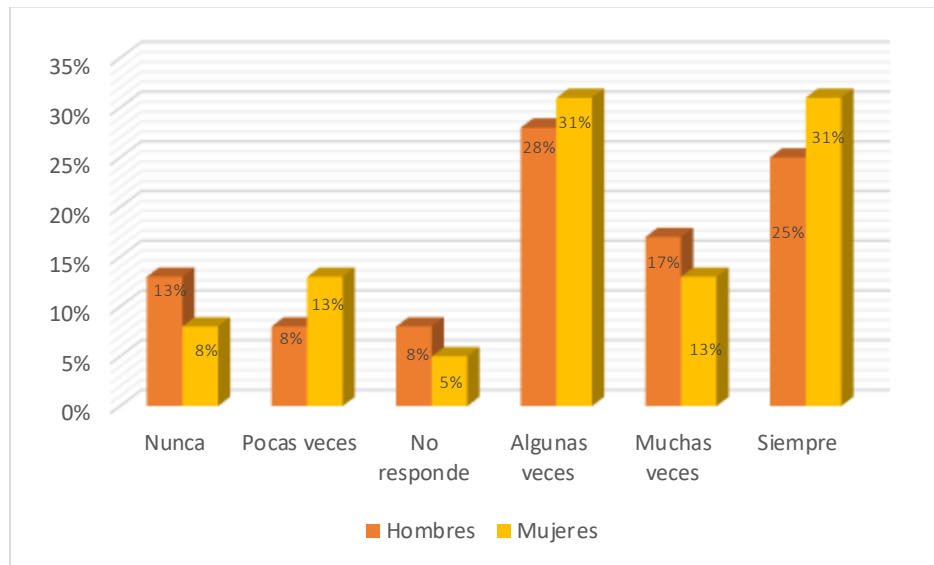
Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 49. Percepción de hombres y mujeres sobre si las condiciones familiares le permiten centrarse en el trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Gráfico 50. Percepciones de hombres y mujeres sobre si situación familiar permite que acuda a encuentros informales fuera del trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la encuesta interna 2019

Resultados de los grupos focales internos con el personal municipal:

Fortalezas

- Profesionalismo
- Equipo de trabajo comprometido

Fortalezas

- Equipo de trabajo capacitado
- Gestión eficiente

Fortalezas

- Capacitación recibida
- Personal profesional en los puestos

Fortalezas

Municipalidad con buena imagen en la comunidad
Innovación en el servicio

Debilidades

- Trabajo en islas
- Poco trabajo en equipo entre áreas

Debilidades

- Debilidad en la comunicación interna
- Poco conocimiento de los procedimientos de contratación

GLOSARIO

1. **Acciones afirmativas:** estrategias para establecer la igualdad de oportunidades, por medio de una serie de medidas temporales que permiten corregir la discriminación que resulta de prácticas o sistemas sociales.
2. **Articulación interinstitucional:** Es un proceso de integración de acciones administrativas de una o varias instituciones, órganos o personas, que tiene como finalidad obtener de las distintas áreas de trabajo, la unidad de acción necesaria para contribuir al mejor logro de los objetivos, así como armonizar la actuación de las partes en tiempo, espacio, utilización de recursos, producción de bienes y servicios para lograr conjuntamente las metas preestablecidas.
3. **Buena Práctica:** una buena práctica no es tan sólo una práctica que se define buena en sí misma, sino que es una práctica que se ha demostrado que funciona bien y produce buenos resultados, y, por lo tanto, se recomienda como modelo. Se trata de una experiencia exitosa, que ha sido probada y validada, en un sentido amplio, que se ha repetido y que merece ser compartida con el fin de ser adoptada por el mayor número posible de personas.
4. **Cadena de resultados:** es un medio para representar el orden o lógica secuencial y causal que subyace en la teoría de la intervención. Engloba cinco niveles, componentes o dimensiones; a saber: Insumos, Actividades, Productos, Efectos e Impactos (Mideplan, 2017).
 - Insumos: recursos (financieros, humanos y materiales) utilizados en la intervención.
 - Actividades: actividades que emprende la intervención para transformar los insumos y generar los productos.
 - Productos: bienes y servicios que se obtienen con la intervención y que se entregan a su población beneficiaria.
 - Efectos: comprende los cambios de mediano plazo ocasionados por los productos de la intervención.
 - Impactos: conjunto de cambios de largo plazo, generados directa o indirectamente por la intervención.
5. **Ciclo de planificación y evaluación:** El ciclo de la planificación con enfoque para resultados en el desarrollo tiene cinco etapas: diagnóstico, pronóstico, programación y asignación de recursos, ejecución y seguimiento, y evaluación. La evaluación forma parte de este ciclo como un elemento dinamizador para la búsqueda de respuestas a las demandas ciudadanas, de la articulación de intereses comunes de la sociedad en torno a estas, y como punto de encuentro entre múltiples actores relevantes involucrados en el tratamiento adecuado de dichas demandas. Desde Mideplan se parte de una perspectiva integral de la evaluación que no se circunscribe al final del ciclo de la planificación, sino que se le ubica como una herramienta para valorar tanto el diseño como la ejecución y los resultados de las intervenciones (Mideplan, 2017).
6. **Causalidad (causa-efecto):** consecuencia del uso de los productos sobre la población

beneficiaria.

7. **Coordinación:** cuando dos o más departamentos o áreas dentro de una instancia acuerdan coordinar acciones concretas y cada departamento o área realiza una o más tareas específicas en relación de cooperación con los otros departamentos o áreas participantes, para el logro de objetivos y metas.
8. **Desarrollo Humano:** el desarrollo humano es el proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus habitantes a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos.
9. **Enfoque transversal de género:** es un proceso en el que se evalúa las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles, incluye una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad.
10. **Enfoque teórico-conceptual:** la fundamentación teórico conceptual implica el desarrollo organizado y sistemático del conjunto de ideas, conceptos, antecedentes y teorías que permiten sustentar la evaluación y comprender la perspectiva o enfoque desde el cual la persona evaluadora parte, y a través del cual interpreta sus resultados.
11. **Enfoque de género:** conocido como perspectiva de género o visión de género. Significa utilizar los elementos de la teoría de género para analizar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de proponer acciones, tales como políticas nacionales y la ejecución de proyectos, que promuevan la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.
12. **Enfoque de género en el desarrollo:** es una estrategia que busca empoderar a las mujeres y conseguir la equidad entre los dos sexos humanos (considerándola como un derecho de dicha especie), dentro del contexto del desarrollo económico. Se busca el desarrollo de las mujeres y los varones y se tienen en cuenta las relaciones entre ambos sexos.
13. **Gestión basada en resultados en el Desarrollo (GpRD):** es una estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas para generar los cambios sociales con equidad y en forma sostenible en beneficio de la población de un país.
14. **Gestión política:** capacidad del Estado de formular e implementar estrategias para alcanzar metas económicas y sociales en la sociedad. Está orientada a los resultados para dar soluciones específicas a asuntos públicos.
15. **Gestión técnica:** la gestión técnica está relacionada con el logro de objetivos y metas, que requieren de especialización en un tema o área concreta a trabajar y del

fortalecimiento, de capacidades institucionales y/o interinstitucionales, para el logro de objetivos comunes.

- 16. Interseccionalidad :** entendida como las múltiples discriminaciones hacia las mujeres.
- 17. Indicadores:** Información utilizada para dar seguimiento y ajustar las acciones que un sistema, subsistema o proceso emprende para alcanzar el cumplimiento de su misión, objetivos y metas (Valle y Rivera, 2008, p. 3).
- 18. Intervención Pública:** surge a partir de una necesidad o problemática sentida y expresada por un sector de la ciudadanía, ante la cual el Estado tiene la responsabilidad de accionar para poder atenderla y, en la medida de lo posible, mitigarla o resolverla (Mideplan, 2017).
- 19. Marco normativo:** orienta la formulación, la asignación de recursos, el seguimiento y la evaluación de una Política, Plan, Programa o Proyecto, está contenido en una amplia legislación costarricense.
- 20. Mecanismos de seguimiento:** los mecanismos de seguimiento permiten constatar avances y rezagos de las políticas e informar a la ciudadanía de su cumplimiento. Tienen básicamente 3 componentes: insumo, procesamiento y salida de información.
- 21. Modelo gestión:** se configura a partir de los objetivos de un programa y de la forma e interacción de los componentes de su gestión (procesos, estructura, clima y cultura organizacional, funciones y contexto) (CEPAL, 1998).
- 22. Monitoreo:** El seguimiento o monitoreo es un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad del desempeño de un sistema, subsistema o proceso, a efectos de introducir los ajustes o cambios pertinentes y oportunos para el logro de sus resultados y efectos en el entorno.
- 23. Objetivos de desarrollo sostenible:** conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos, económicos con se enfrenta nuestro mundo. Son un llamado universal a la adopción de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad.
- 24. Plan:** conjunto integrado de programas que responden al cumplimiento de objetivos y metas de desarrollo que se ejecutan en el corto, mediano y largo plazo y que cuentan con recursos humanos y económicos (Mideplan, 2017).
- 25. Política pública:** se comprende como el resultado de una acción colectiva que se desarrolla en lo público, así como de una serie de transacciones políticas en donde el gobierno ya no tiene como único objetivo ejecutar lo planeado, sino también garantizar la coordinación y la cooperación de los actores clave (Torres-Melo y Santander, 2013, p. 56). Es un conjunto de objetivos, decisiones y acciones para solucionar un problema determinado que tanto la ciudadanía como el gobierno consideran prioritario (Mideplan, 2017).
- 26. Población beneficiaria:** es la que recibe efectivamente el bien o servicio generado a partir de una política, plan, programa o proyecto, forma parte de la población objetivo de una intervención.

- 27. Política institucional:** es una decisión escrita que se establece como una guía para alcanzar el objeto social de los miembros de un país, estado, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar distintos asuntos, proporciona un marco de acción lógico y consistente.
- 28. Programa:** conjunto de proyectos interrelacionados dirigidos al logro de objetivos específicos y comunes (Mideplan, 2017).
- 29. Proyecto:** conjunto articulado de actividades integradas destinado a lograr objetivos específicos, con un presupuesto dado y un tiempo determinado, y orientado a la producción de bienes y servicios (Mideplan, 2017).
- 30. Teoría intervención:** es la articulación lógica sobre la manera esperada en que los recursos asignados a la intervención permiten desarrollar actividades que tendrán determinados productos, los cuales, a su vez, generarán cambios (resultados/beneficios) de corto, mediano y largo plazo sobre la sociedad (Mideplan, 2018).
- 31. Transversalidad de género (Mainstreaming):** la transversalidad o mainstreaming de género es: la organización y/o reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.
- 32. Teoría del cambio:** la teoría del cambio explica cómo se entiende que las actividades, produzcan una serie de resultados que contribuyen a lograr los impactos finales previstos. Puede elaborarse para cualquier nivel de intervención, ya se trate de, un proyecto, un plan, un programa, una política, una estrategia o una organización. En el caso de una evaluación, permite interpretar los resultados, para determinar no solo los impactos que se han logrado, sino también para describir cómo se han conseguido.