

POLÍTICA PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

EN EL CANTÓN DE GOICOECHEA

PERIODO 2019-2026

Elaboración:

Adriana Villalobos Elizondo



MUNICIPALIDAD DE GOICOECHEA

**POLÍTICA PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
EN EL CANTÓN DE GOICOECHEA**

**Plan Estratégico de Implementación
2019-2026**



Elaborado por

Licda. Adriana Villalobos Elizondo

Oficina de la Mujer de Goicoechea



**Dirección de Desarrollo
Humano**



Elaborado por:

Adriana Villalobos Elizondo

Jefa Oficina de la Mujer

Coordinación y supervisión técnica:

Paola Segura Garnier

Instituto Nacional de las Mujeres

Luis Hidalgo Pereira

Director Dirección de Desarrollo Humano

Diseño gráfico e impresión:

Gilber Solano Rivera

Eduardogil65@gmail.com

83682955

La Municipalidad de Goicoechea, ha trabajado arduamente en pro de los derechos de las mujeres. Desde el año 1996 con la creación de la Oficina de la Mujer, se ha comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres del cantón y en la realización de acciones específicas que contribuyen a prevenir, erradicar y sancionar situaciones de violencia contra las mujeres, así mismo, se desarrollan acciones concretas en materia de emprendedurismo, deporte, actividad física, liderazgo, participación ciudadana y salud.

Como parte de las acciones estratégicas en el periodo 2018, se adquirió un mayor compromiso con la creación de la *Política Local para la Igualdad y Equidad entre hombres y mujeres en el cantón de Goicoechea*, la cual, busca a largo plazo materializar en acciones concretas el ejercicio de los derechos sin discriminación, ni violencia, garantizando la equidad en las relaciones sociales, culturales y políticas en el cantón.

Estas acciones, han podido consolidarse a lo largo del tiempo mediante alianzas estratégicas con diversas instituciones y grupos empresariales del cantón, esto, como factor clave para la efectividad en este proceso y con la finalidad de asegurar, que esta política para la Igualdad es una ruta técnica, política, social, económica y cultural, que contribuye a visibilizar las necesidades de las mujeres y a crear acciones conjuntas que mejorarán su calidad de vida, indistintamente de su condición.

“Cada mujer tiene el derecho autoproclamado a tener derechos, recursos y condiciones para desarrollarse y vivir en democracia. Cada mujer tiene derecho a vivir en libertad y a gozar de la vida”. Marcela Lagarde

Adriana Villalobos Elizondo

Jefa Oficina de la Mujer

Goicoechea

Tabla de contenido

I.	Introducción	7
II.	Justificación	9
III.	Marco Legal	14
A.	Marco Legal Internacional	14
B.	Marco Legal Nacional.....	15
C.	Marco Legal Local	17
IV.	Características Generales del Cantón y Habitantes	20
A.	Territorio	20
B.	Distribución por sexo en el cantón.....	21
C.	Distribución por sexo según distritos	21
D.	Jefaturas de Hogar.....	22
E.	Características económicas	22
F.	Fuerza de trabajo.....	23
G.	Alfabetización.....	23
V.	Características del personal de la Municipalidad de Goicoechea.....	25
A.	Personal Administrativo	25
1.	Distribución del personal por sexo	25
2.	Distribución de puestos por sexo	25
3.	Grado académico por sexo	26
B.	Personas integrantes del Concejo Municipal.....	28
1.	Distribución de integrantes por sexo	28
2.	Distribución de puestos por sexo	28
C.	Organigrama.....	30
VI.	Resultado del diagnóstico de necesidades.....	32
A.	Objetivos del Diagnóstico	33
B.	Metodología del diagnóstico	34
Resultados.....	35	
.....	38	
VII.	Problema.....	43
VIII.	Objetivos de la Política	44
A.	Objetivo General:	44
B.	Objetivos Específicos:	44
IX.	Plan estratégico de implementación.....	45
X.	Planes de Acción	47
A.	A lo interno de la Municipalidad.....	48

1. Transversalizar el enfoque de género en el quehacer municipal.....	49
B. Planes de acción externos	51
1. Salud, actividad física, recreación y deporte	52
2. Atención y prevención de la Violencia contra las mujeres	55
3. Empleo y emprendimiento.....	58
4. Educación	61
5. Cuido como responsabilidad social	63
6. Participación Política y Comunitaria	65
XI. Estrategia de seguimiento y evaluación.....	67
XII. Referencias	68
A. Referencias bibliográficas	68
B. Referencias electrónicas	71

I. Introducción

Goicoechea, se ha caracterizado por ser un cantón comprometido con la lucha por los derechos de las mujeres. Diversos actores sociales participan a diario en la búsqueda de acciones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres del cantón y con ello disminuir la brecha de género existente. La Municipalidad de Goicoechea tiene un compromiso activo con las mujeres el cual se ve reflejado en la creación, desde el año 1996, de un departamento de nombre Centro Mujer y Familia. El mismo tenía como finalidad brindar ayuda a las mujeres que vivían alguna situación de violencia intrafamiliar.

En la actualidad, se llama Oficina de la Mujer y tiene como objetivo continuar la labor en materia derechos de las mujeres y violencia intrafamiliar para la cual fue creada. Sin embargo, debido a la gran necesidad y la brecha de género, se han implementado otras áreas estratégicas de trabajo, que permiten desarrollar procesos más efectivos y completos en materia de derechos de las mujeres, las áreas son:

1. Violencia Intrafamiliar: Atención y prevención
2. Empresariedad y autoempleo
3. Liderazgo y Participación ciudadana de las Mujeres
4. Género, salud y deporte
5. Atención psicoterapéutica

Estas áreas han permitido a lo largo de los años ayudar a muchas mujeres, así como generar estrategias sostenibles que permiten mejorar su calidad de vida y las de sus familias.

No obstante, pese al gran avance que el cantón ha tenido en esta materia, el sistema patriarcal sigue vigente, cuya base son las desigualdades entre hombres y mujeres. La disparidad en el acceso a las estructuras de poder, y por ende, al ejercicio de los derechos, se naturaliza y legitima por medio de los mandatos sociales y discursos hegemónicos que exaltan diferencias de género, las cuales se construyen a lo largo de la vida, desde una perspectiva biológica, política y social.

De esta manera, en Costa Rica, así como en el cantón de Goicoechea, se siguen presentando muchas dificultades en la vida de las mujeres, sigue existiendo una brecha importante de género, en temas relacionados con el cuidado, las tareas domésticas, la educación, el trabajo remunerado, la salud, la recreación, el deporte y la participación política.

Por esto, como parte del compromiso de la Municipalidad de Goicoechea se realizó un diagnóstico participativo, en los 7 distritos del cantón, el cual permitió escuchar la voz de las mujeres y sus principales necesidades. Y con ello surge la iniciativa de crear una política local para generar herramientas y acciones que permitan abordar dichas necesidades.

Por lo anterior, la creación de esta política nace con el objetivo de transversalizar el enfoque de género tanto dentro del gobierno local (interno) como a nivel comunitario (externo).

Según Carrillo (2008), una política de igualdad y equidad de género es una propuesta que busca el cambio social identificando las fuentes de desigualdad que generan obstáculos para que la población disfrute de sus derechos y oportunidades de una manera óptima. Cabe destacar que en el caso de esta propuesta particularmente, se enfatizan algunos de los problemas que afectan al cantón de Goicoechea y que manifiestan sus principales repercusiones en las mujeres debido a las brechas existentes basadas en género.

A nivel nacional, las problemáticas más relevantes que dificultan el desarrollo de las mujeres son los niveles de pobreza, el desempleo y las prácticas sociales y culturales excluyentes, las cuales terminan convirtiéndose en grandes obstáculos para el avance en materia de derechos.

II. Justificación

La creación e implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género es un mecanismo que permite atender las necesidades y las desigualdades existentes en materia de género, generando vías de acción que tratarán de abordar dichas carencias en el ámbito local.

Las mujeres constituyen más de la mitad de la población total adulta (de 20 años en adelante) del cantón; sin embargo, los diversos diagnósticos comunales que se realizan, contemplan principalmente una visión masculina y se enfoca mucho más en trabajar necesidades construidas socialmente como masculinas (inversión en infraestructura, deporte, salud, etc), esto desde la perspectiva afirmada por hombres como necesidades prioritarias, lo que invisibiliza aspectos fundamentales relacionados al cuidado, a la recreación, a la violencia intrafamiliar, al trabajo, entre otros.

Se necesita escuchar sus y que sean atendidas de una manera distinta, esto no quiere decir que los hombres estén excluidos, al contrario, si pensamos en las mujeres y sus necesidades, podemos involucrar a los hombres, en roles no tradicionales, en tareas, trabajos y espacios generalmente vinculados a la fememino.

En los años 80 en Latinoamérica, se gestaron una serie de movimientos sociales de mujeres, debido a la necesidad de sobrevivir a la crisis o resistirse a la represión y el autoritarismo. De esta forma, dichos movimientos lograron hacer visible a nivel social y hacer público una serie de problemáticas de las mujeres, que antes eran considerados como privados y personales.

Asimismo, con su activa participación en las luchas por la democracia y las iniciativas de desarrollo y sobrevivencia, las mujeres lograron que se pusiera en la agenda pública también el tema de su ciudadanía. Dicha participación se evidenció, sobretodo, en los espacios locales, donde impulsaron organizaciones relacionadas

con la satisfacción de necesidades básicas y otras, en torno a la democracia y los derechos humanos.

Dichos procesos, como lo menciona Carrillo (2008), llevaron al reconocimiento de la ciudadanía social de las mujeres, sin embargo, esto no implicó el reconocimiento de su ciudadanía política (plenitud de derechos en todos los ámbitos y capacidad de acceder a cargos de poder y a la toma de decisiones), ni la satisfacción de sus necesidades específicas según su condición de género, ya que generalmente las mujeres se han organizado y luchado por las necesidades de “los otros” (hijos, esposo, comunidad, etc).

Por otro lado, los logros alcanzados en las diferentes luchas hicieron que se visibilizara y concediera gran relevancia al tema, en primer término, de “la mujer” y luego del “género”, por lo cual, en los últimos años se ha desarrollado una tendencia a nivel mundial y nacional, de llevar a cabo acciones que vayan encaminadas a propiciar la equidad e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en los distintos espacios de la sociedad.

Según Giusti y Krischman, 2002, en el ámbito local, las mujeres siempre han participado, no obstante, se tiende a reproducir las relaciones tradicionales de género, generando limitaciones al ejercicio de la ciudadanía activa de las mismas, en varios sentidos:

- Las mujeres generalmente cumplen un papel mediador entre los programas, servicios y las familias, ya que ellas no son por sí mismas las destinatarias de los mismos, sino en función de las necesidades familiares. Es por esto que, su participación en el ámbito comunal constituye en muchos casos, una ampliación del ámbito doméstico, ya que sus acciones van dirigidas a la satisfacción de necesidades de otros.
- Si bien las mujeres participan activamente en las bases de la comunidad, hay una escasa presencia de las mismas en los niveles políticos de decisión.
- Las mujeres tienen una alta participación en las organizaciones comunales, pero generalmente no tienen como finalidad la lucha por la no discriminación de género, sino que responden a otras demandas, lo cual hace que tengan

poca incidencia en generar condiciones para la equidad e igualdad de género.

De esta manera, a pesar de que las mujeres en el ámbito local tienen participación, se siguen reproduciendo muchos estereotipos y roles en comunidades y espacios de toma de decisiones. Para ello se planteó hacer el diagnóstico y escuchar las necesidades de las mujeres, con una perspectiva de género y con ella generar estrategias y planes de acción desde el gobierno local.

Es necesario reconocer que dichas desigualdades responden a la estructura social, a los mandatos y roles establecidos tanto para hombres como para mujeres a lo largo de la historia y al hecho de que estos han sido institucionalizados y reproducidos en todos los ámbitos (económico, social, cultural, educativo y político).

Por este motivo, este plan estratégico pretende establecer acciones que fomenten la equidad e igualdad de género, para promover el ejercicio y el fortalecimiento de los derechos y la igualdad de oportunidades para las mujeres, a partir de la creación de estrategias y condiciones que permitan transformar la brecha de poder existente entre los géneros en el cantón de Goicoechea.

Estas acciones, implican la apertura de diversos espacios de sensibilización a la interno de la municipalidad, con funcionarios y funcionarias y con integrantes del concejo municipal, específicamente de la Comisión de la Condición de la Mujer. Dicho proceso de sensibilización, permitirá tener un abordaje más inclusivo y con perspectiva de género que se transversalice en el quehacer municipal. Esto generará que el servicio que brinda la municipalidad sea con enfoque de género y pensado en las necesidades específicas de las mujeres. No está de más mencionar, que cuando abordamos las necesidades de las mujeres, también se ven beneficiadas sus familias.

Es importante resaltar, que en esta política únicamente tendrá un objetivo a lo interno, ya que el diagnóstico se hizo en las comunidades con las mujeres y se requiere trabajar y abordar las necesidades encontradas.

Dicho diagnóstico, se realizó durante el año 2017 y a inicios del 2018, en los diferentes distritos de Goicoechea, donde se implementaron diversas estrategias metodológicas desde una perspectiva comunitaria y participativa para identificar cuáles son las principales necesidades con las que cuentan actualmente las mujeres del cantón, y con ello poder generar las condiciones para responder a las mismas.

De dicho diagnóstico se desprenden las acciones a realizarse a nivel externo, según las necesidades identificadas, las cuales se desarrollaron mediante una metodología participativa de sesiones de sensibilización de género y espacios para la reflexión e identificación de las acciones necesarias en los diferentes distritos, con la finalidad de disminuir las brechas de género.

De esta manera, la ejecución de esta política tiene como fin generar mecanismos para la efectiva transversalización de la perspectiva de género a nivel municipal y cantonal, creando así las condiciones para responder a las necesidades e intereses de la población del cantón, considerando su diversidad para fomentar la igualdad y la no discriminación de las mujeres en materia de derechos.

MARCO LEGAL

III. Marco Legal

El marco legal internacional, nacional y local es la base que sustenta la política pública, ya que estas normativas incorporan objetivos fundamentales y una serie de compromisos que nuestro país y nuestra comunidad deben retomar y traducir en planteamientos y en la ejecución de acciones estratégicas de manera sistemática e integral con el fin de mantener la promoción, prevención y atención integral en el tema de la igualdad y equidad de género, así como, el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Este también crea las bases para que las acciones tengan mayor impacto en el bienestar de las personas a partir de los derechos universales y específicos.

A. Marco Legal Internacional

A nivel internacional, los principales acuerdos, declaraciones e instrumentos que promueven la igualdad y equidad de género y los derechos de las mujeres son los siguientes:

- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- ✓ Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), art. 14. Ratificado por Costa Rica en 1968 mediante la ley N° 4229.
- ✓ Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José (1969). Ratificada por Costa Rica por la ley N°4534 en 1970.
- ✓ Convención sobre los derechos del Niño (1989). Ratificada por Costa Rica en 1990, mediante ley N°7184.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de la Mujer (Belem do Pará) (1994). Ratificada por Costa Rica en 1995, a través de ley N°7499

Esta Convención contempla la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos producto de la desigualdad socialmente establecida y sostenida entre hombres y mujeres, y tiene como finalidad la

lucha a favor de los derechos de las mujeres así como la eliminación de todas las formas de violencia que puedan afectarlas.

Asimismo, los Estados que la ratificaron se comprometen a adoptar todos los medios necesarios para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia (crear legislación, medidas jurídicas, procedimientos, educación, capacitación de personal, servicios especializados, investigación, entre otros).

Es decir, al ratificar nuestro país esta Convención, asumió el compromiso de realizar acciones afirmativas para la prevenir, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia contra las mujeres.

- ✓ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- ✓ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979). Ratificada por Costa Rica en 1984, mediante ley N°6968.

En el caso de la CEDAW, su contenido gira alrededor de dos grandes temas que son la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de las mujeres en todas sus manifestaciones e identifica la necesidad de afrontar toda injusticia contra las mujeres, responsabilizando en esta materia a los Estados Partes como ejes esenciales en la toma de acciones y medidas para eliminar todo tipo de discriminación contra las mujeres.

B. Marco Legal Nacional

Costa Rica cuenta con la siguiente normativa que vela por los derechos humanos de las mujeres:

- ✓ La Constitución Política (1949) y su Reforma (1999) que establece que toda persona es igual ante la ley y por lo tanto no se puede ejercer ningún tipo de discriminación.
- ✓ Código de Familia. Ley N°5476 y sus Reformas (1974)
- ✓ Ley de Pensiones Alimentarias. N°7654 (1977)

- ✓ Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. N°7142 (1990)
- ✓ Ley de Fomento de la Lactancia Materna. N°7430 (1994)
- ✓ Ley contra la Violencia Doméstica. N°7586 (1995) con reformas de la Ley N°8925 (2011)

Esta ley establece las definiciones en materia de violencia y los parámetros para la aprobación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las personas en situaciones de violencia doméstica.

Dentro de ella además se incluye el procedimiento para interponer la denuncia y también las responsabilidades que tienen tanto la policía administrativa como del Estado y sus diferentes instituciones.

- ✓ Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. N°7476 (1995)
- ✓ Ley sobre la Regulación de la Unión de Hecho. N°7532 (1995)
- ✓ Ley sobre la Igualdad de Oportunidades a las Personas con Discapacidad. N°7600 (1996)
- ✓ Ley General de Protección a la Madre Adolescente. N°7735 (1998)
- ✓ Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres. N°7801 (1998)
- ✓ Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza. N°7769 (1998)
- ✓ Ley Integral para la Persona Adulta Mayor. N°7935 (1999)
- ✓ Ley de Paternidad Responsable. N°8101 (2001)
- ✓ Ley de Democratización de las Instancias de Decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. N°8322 (2002)
- ✓ Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres. N°8589 (2007)

La ley N°8589 “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 las formas de discriminación contra la mujer, (...), así como en la Convención

interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”.

Para lograr este fin estipula los delitos en esta materia, las obligaciones de la función pública, la protección a las víctimas en el proceso, los factores agravantes y las penas, así como los tipos de violencia y las medidas de protección.

A su vez, en esta misma línea, la Asamblea Legislativa ha venido cumpliendo con los compromisos adquiridos por el Estado costarricense, con acciones específicas como lo son: la creación de la Comisión Permanente Especial de la Mujer en 1999, la cual dictamina y promueve legislación en materia de derechos de las mujeres. También desde este ente se logra la creación de la Dirección Técnica de Género, denominada después Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG) en el año 2007, para promover la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional, para apoyar la labor de la Comisión Permanente Especial de la Mujer, y para elaborar y promover la implementación de una Política de Igualdad y Equidad de Género en la Asamblea Legislativa que garantice la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones internas y proyectos de ley que se aprueben, así como en el quehacer interno.

C. Marco Legal Local

A nivel de gobierno local, se incluye el tema del enfoque de género en los siguientes artículos del Código Municipal (2012):

- **Artículo 4, inciso I:** “Impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, a favor de la igualdad y la equidad de género”.
- **Artículo 13, inciso G:** “Nombrar directamente, por mayoría simple y con un criterio de equidad entre géneros, a las personas miembros de las juntas administrativas de los centros de enseñanza y de las juntas de educación. Además de nombrar por

igual mayoría a las personas representantes de las Municipalidades ante cualquier órgano o ente que los requiera”.

- **Artículo 13, inciso I:** “Aprobar el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Anual Operativo que elabore la persona titular de la Alcaldía, con base a su programa de gobierno e incorporando en él la diversidad de necesidades e intereses de la población para promover la igualdad y la equidad de género”.

-**Artículo 17, inciso G:** “Rendir cuentas a los vecinos del cantón, mediante un informe de labores ante el Concejo Municipal para ser discutido, y aprobado en la primera quincena de marzo de cada año. Dicho informe debe incluir los resultados de la aplicación de las políticas para la igualdad y la equidad de género”.

-**Artículo 42:** “En la sesión del Concejo posterior inmediata a la instalación de sus miembros, el Presidente nombrará a los integrantes de las Comisiones Permanentes cuya formación podrá variarse anualmente”.

-**Artículo 92:** “El presupuesto municipal deberá satisfacer el Plan Anual Operativo de la manera más objetiva, eficiente, razonable, y consecuente con el principio de igualdad y equidad entre los géneros y la correspondiente distribución equitativa de los recursos”.

- **Artículo 94:** “En la primera semana de julio, los concejos de distrito deberán presentar una lista de sus programas, requerimientos de financiamiento y prioridades, basados en el Plan de Desarrollo Municipal y considerando necesidades diferenciadas de hombres y mujeres”.

-**Artículo 142, inciso E:** “Propiciar la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres, en los procesos de capacitación municipal, e incluir en ésta temas nacionales de interés comunitarios con enfoque de género”.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CANTÓN Y HABITANTES

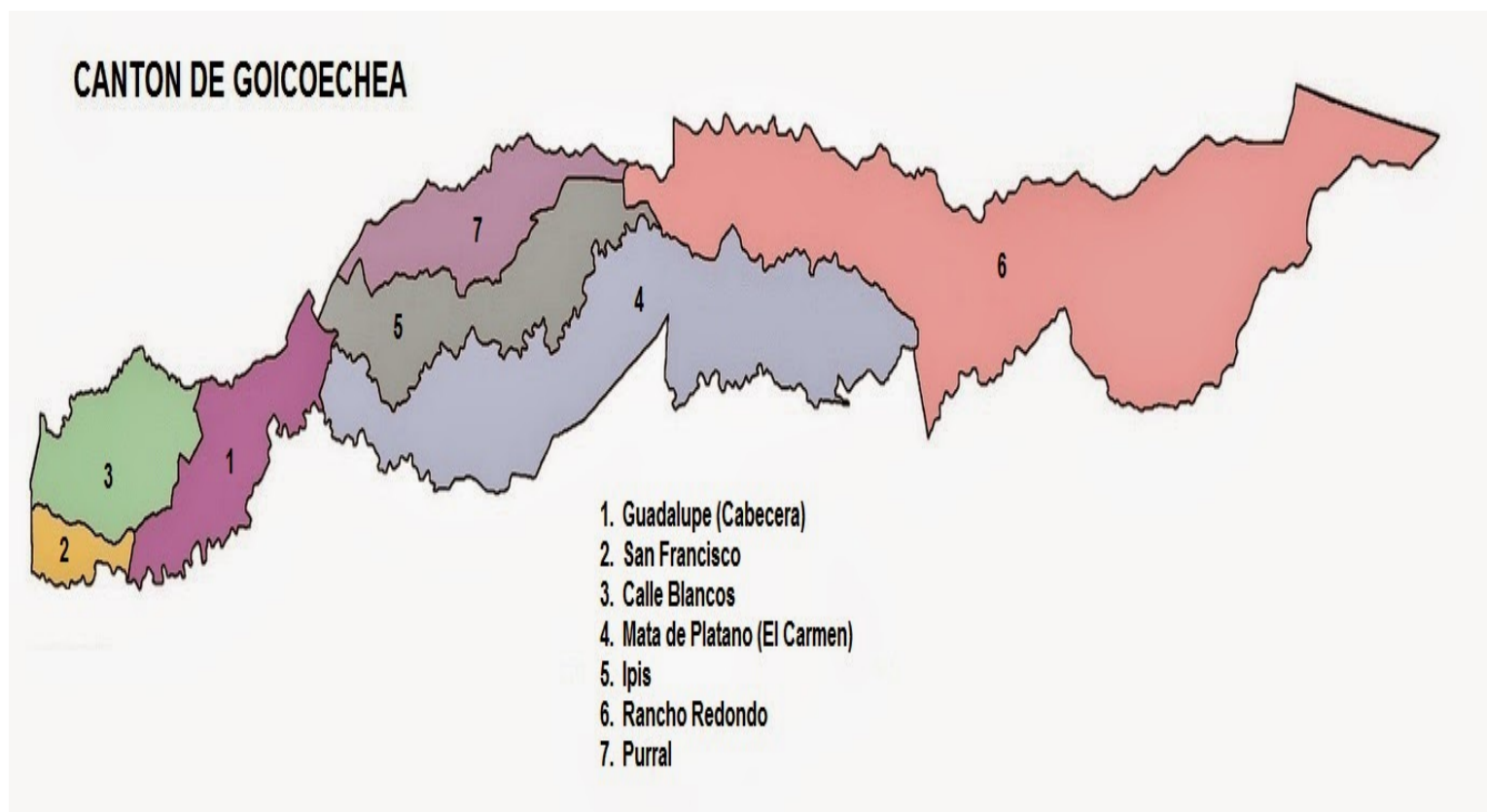
IV. Características Generales del Cantón y Habitantes

A. Territorio

Goicoechea es el cantón número 8 de la Provincia de San José, Costa Rica.

Cuenta con una extensión geográfica: 31,5 Km².

Está conformada por 7 distritos: Guadalupe, San Francisco, Calle Blancos, Mata de Plátano, Ipís, Rancho Redondo y Purral.



B. Distribución por sexo en el cantón

Distribución por sexo *		
	N° de personas	Porcentaje
Total de mujeres	68,956	50,67%
Total de hombres	67,156	49,33%
Total de población estimada	136,112	100%

*Población estimada para el 2018 en Goicoechea (según el INEC, 2014)

C. Distribución por sexo según distritos

Distribución por distritos y sexo *				
Distrito	Mujeres		Hombres	
	N° de personas	Porcentaje	N° de personas	Porcentaje
Guadalupe	11,470	16,6%	11,050	16,5%
San Francisco	1,190	1,7%	1,170	1,7%
Calle Blancos	11,480	16,7%	11,226	16,7%
Mata de Plátano	10,398	15,1%	10,063	15%
Ipís	15,596	22,6%	15,210	22,6%
Rancho Redondo	1,557	2,3%	1,527	2,3%
Purral	17,265	25%	16,910	25,2%
TOTAL	68,956	100%	67,156	100%

*Población estimada para el 2018 en distritos de Goicoechea (según el INEC, 2014)

D. Jefaturas de Hogar

Condición de jefatura por sexo, según cantón y distritos *

Cantón y distritos	Jefatura compartida		Jefatura Masculina		Jefatura Femenina	
	N° de hogares	Porcentaje	N° de hogares	Porcentaje	N° de hogares	Porcentaje
Guadalupe	449	18,6%	3,579	18,9%	2,661	22,1%
San Francisco	29	1,2%	343	1,8%	276	2,3%
Calle Blancos	513	21,3%	2,990	15,8%	2,136	17,7%
Mata de Plátano	439	18,2%	3,077	16,3%	1607	13,3%
Ipís	512	21,2%	4,254	22,5%	2558	21,3%
Rancho Redondo	75	3,2%	439	2,3%	150	1,3%
Purral	394	16,3%	4,215	22,4%	2655	22%
TOTAL Goicoechea	2411	100%	18,897	100%	12,043	100%

*Según el INEC (2011).

E. Características económicas

Condición	Total
Personas fuera de la fuerza de trabajo (de 15 años y más)	43,2 %
Personas en la fuerza de trabajo (ocupadas y desocupadas) (de 15 años y más)	56,8 %

*Según el INEC (2013).

- Personas ocupadas: personas empleadas por remuneración, personas empleadoras o con negocios propios.

- Personas desocupadas: persona cesante (tiene experiencia laboral, pero en los dos meses previos a la toma de datos se ha encontrado sin trabajo), personas que buscan trabajo por primera vez.

F. Fuerza de trabajo

<i>Personas en la fuerza de trabajo (de 15 años y más)</i>	<i>Total</i>
<i>Hombres</i>	72,1 %
<i>Mujeres</i>	38,3 %

G. Alfabetización

Goicoechea cuenta con un 99% de alfabetización en el cantón.

No se cuentan con datos en esta categoría distribuidos según género.

Distribución de grados académicos de la población	
Grado académico	Porcentaje
<i>Ningún año</i>	1,7%
<i>Primaria Incompleta</i>	8,2%
<i>Primaria Completa</i>	20,7%
<i>Secundaria Incompleta</i>	22,2%
<i>Secundaria Completa</i>	18%
<i>Superior</i>	29,2%

*Según el INEC (2013).

CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE GOICOECHEA

V. Características del personal de la Municipalidad de Goicoechea

A. Personal Administrativo

1. Distribución del personal por sexo

Distribución por género		
	<i>N° de personas</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Total de funcionarios</i>	242 hombres	73.5%
<i>Total de funcionarias</i>	87 mujeres	26.5%
<i>Total de personal municipal</i>	329 personas	100%

2. Distribución de puestos por sexo

Distribución de puestos de jefaturas y direcciones por género				
	Jefatura		Dirección	
	<i>N° de personas</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N° de personas</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Mujeres</i>	12	46,1%	0	0%
<i>Hombres</i>	9	53,9%	6	100%
TOTAL	21	100%	6	100%

- Según información brindada por el Departamento de Recursos Humanos, las Direcciones contempladas son: Dirección de Gestión Ambiental, Dirección de Desarrollo Humano, Dirección Administrativa y Financiera, Dirección de Ingeniería, Dirección Jurídica y Unidad Técnica de Gestión Vial.
- Según información brindada por el Departamento de Recursos Humanos, existen 25 departamentos en la Municipalidad: Higiene y Sanidad (visualizados como dos departamentos: Aseo y Recolección), Parques y

zonas verdes, Obras, Auditoría, Proveeduría, Catastro, Contraloría de Servicios, Estacionamientos y Terminales, Vicealcaldía, Secretaría Municipal, Tesorería, Recursos Humanos, Archivo Central, Cobros y Patentes, Alcaldía, Consultorio Médico, Oficina de Niñez y Adolescencia, Oficina de Diversidad, Oficina de la Mujer, Plataforma de Servicios, Cómputo, Contabilidad, Servicios Generales y Central Telefónica..

- Cabe resaltar que el conteo de hombres y mujeres asumiendo jefaturas no coincide con la cantidad total de departamentos mencionados en el punto anterior, pues hay funcionarios/as que asumen jefaturas de varios departamentos al mismo tiempo, por lo que son contabilizados una única vez. Por ejemplo, el funcionario que asume la Dirección Administrativa y Financiera asume también la jefatura de los departamentos de Servicios Generales y Central Telefónica. Caso similar con la jefatura de Sanidad e Higiene que (para efectos de RRHH) asume dos departamentos diferentes: Aseo y Recolección. Asimismo, la Alcaldesa Municipal asume la jefatura del departamento de Consultorio Médico.

3. Grado académico por sexo

Distribución de grados académicos a nivel general		
	Número de personas	Porcentaje
<i>Primaria Incompleta</i>	70	21,2%
<i>Primaria Completa</i>	74	22,5%
<i>Secundaria Incompleta</i>	18	5,5%
<i>Secundaria Completa</i>	84	25,5%
<i>Universidad Incompleta</i>	26	8%
<i>Universidad Completa</i>	49	14,9%
<i>“Sin requisito”</i>	8	2,4%
Total	329	100

Distribución de grados académicos por sexo

	Mujeres		Hombres	
	Número de funcionarias	Porcentaje	Número de funcionarios	Porcentaje
<i>Primaria Incompleta</i>	2	2,3%	68	28,1%
<i>Primaria Completa</i>	4	4,6%	70	29%
<i>Secundaria Incompleta</i>	3	3,5%	15	6,2%
<i>Secundaria Completa</i>	35	40,2%	49	20,2%
<i>Universidad Incompleta</i>	17	19,5%	9	3,7%
<i>Universidad Completa</i>	23	26,4%	26	10,8%
<i>“Sin requisito”</i>	3	3,5%	5	2%
TOTAL	87	100%	242	100%

- “Sin requisito”: se refiere a las y los asesores del Concejo Municipal, categorizados de esta manera por el Departamento de Recursos Humanos.
- Universidad Incompleta: incluye los grados de bachiller y diplomado universitario.

B. Personas integrantes del Concejo Municipal

1. Distribución de integrantes por sexo

Distribución por género		
Total de hombres	17 hombres	53,1%
Total de mujeres	15 mujeres	46.9%
Total de personas	32 personas	100%

2. Distribución de puestos por sexo

Distribución de puestos por género				
	Puestos en propiedad		Puestos en suplencia	
	<i>N° de personas</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>N° de personas</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Hombres</i>	11	68,7%	6	37,5%
<i>Mujeres</i>	5	31,3%	10	62,5%
Total	16	100%	16	100%

Cabe resaltar que actualmente en el Concejo Municipal funcionan 21 comisiones. Dentro de ella se encuentra la Comisión de la Condición de la Mujer y Accesibilidad integrada por 3 personas, solamente una de ellas mujer (la regidora Rosa María Alvarado Cortés, quien asume el puesto de Presidencia de la comisión).

Dentro de los aspectos más relevantes de mencionar en cuanto al personal de la municipalidad, es que las personas que laboran para la municipalidad son en su mayoría hombres, con un total de 242 hombres y 87 mujeres, con una diferencia de 155 personas. Además en cuanto a los puestos de jefaturas, la mayoría son mujeres en dicho puesto, sin embargo, en cuanto a las direcciones, existen 5 y de ellas ninguna mujer ocupa dicho puesto.

En cuanto a las personas que integran el concejo municipal, los hombres ocupan en su mayoría los puestos en propiedad y las mujeres los de suplencias,

presentándose una diferencia importante de mujeres y hombres para la toma de decisiones en aspectos relevantes al cantón.

Es claro, que las mujeres dentro de la municipalidad, tanto como funcionarias o como miembros del concejo, ocupan menos cargos de toma de decisiones, e incluso en las jefaturas que son mayoritariamente mujeres, siguen estando sujetas a direcciones que son ocupadas por hombres.

Un aspecto importante a mencionar es que en la municipalidad en la actualidad la máxima jerarca municipal administrativamente es una mujer.

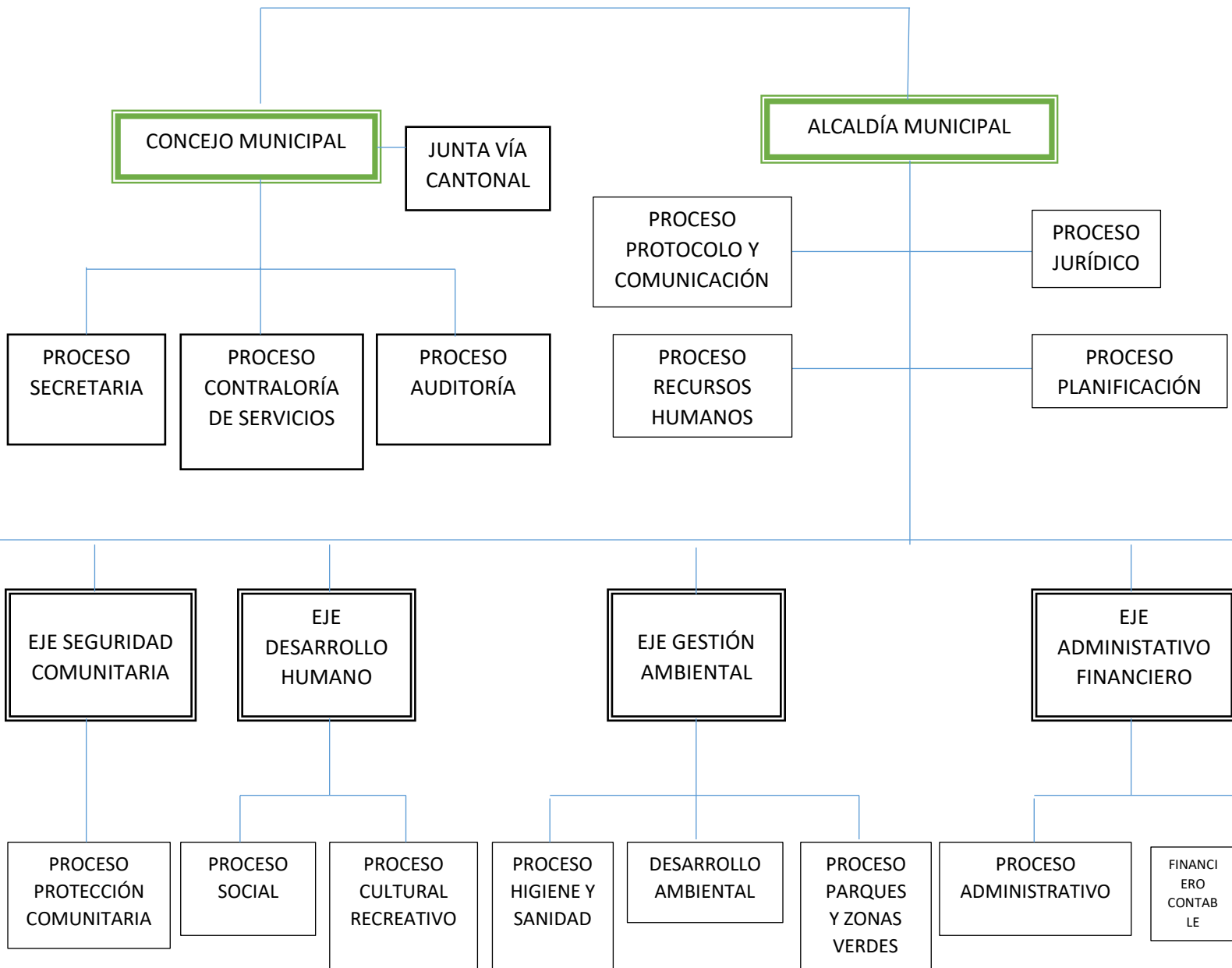
Sin embargo, estos datos deben permitir una reflexión de los roles que cumplen las mujeres, principalmente en el concejo municipal, en la toma de decisiones y como su rol sigue siendo de suplencia.

Sobre esta misma línea, algunos aspectos a tomar en cuenta para la incorporación de la perspectiva de género en los municipios son:

- Visualizar la heterogeneidad de la ciudadanía mediante la realización de diagnósticos desagregados por sexo.
- Visualizar e incorporar las necesidades y demandas específicas de los diferentes grupos, en particular, los tradicionalmente excluidos como las mujeres.

C. Organigrama

MUNICIPALIDAD DE GOICOECHEA



RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO CANTONAL

VI. Resultado del diagnóstico de necesidades

Para la elaboración de la política local, la municipalidad realizó una contratación externa, con la finalidad de obtener a través de un diagnóstico participativo, las principales necesidades identificadas por las mujeres del cantón. La consulta fue realizada en los 7 distritos.

Se elaboró desde las experiencias de mujeres adultas, ya que son las que mayoritariamente asisten a los procesos de la Oficina de la Mujer de la Municipalidad de Goicoechea.

No obstante, es importante mencionar que cuando se realizan acciones específicas para mejorar las condiciones de las mujeres, también se beneficia a sus familias.

Cada eje de trabajo que se plantea está pensado en los resultados del diagnóstico y en el trabajo que la Oficina de la Mujer puede realizar desde su espacio.

Otro aspecto fundamental de mencionar, es que las mujeres en condiciones de discapacidad, mujeres migrantes, niñas y adultas mayores, están incorporadas en cada eje de la política pero el trabajo específico con estas poblaciones se realizan de manera transversal con los diferentes departamentos de la Dirección de Desarrollo Humano, por lo que la Oficina de Diversidad y la Oficina de la Niñez y Adolescencia, cumplen papeles fundamentales en el acompañamiento y trabajo conjunto.

En dicho proceso diagnóstico, se contó con una participación de 109 mujeres en 7 talleres distritales (uno en cada distrito) y 1 taller cantonal realizado con 2 representantes de cada distrito (a excepción de Purral, cuyas representantes confirmadas no asistieron).

Por medio de las técnicas de diálogo y de construcción participativa, las mujeres logran la priorización de las principales problemáticas, en las siguientes áreas: salud, violencia intrafamiliar, empleo y emprendedurismo, participación política y comunitaria y recreación y deporte.

Con base en los resultados obtenidos en cada proceso en las comunidades, el diagnóstico permitió evidenciar que las mujeres continúan enfrentando dificultades asociadas a su condición de género, lo cual limita el desarrollo pleno e integral que

merecen como seres humanos y como sujetas de derechos en igualdad de condiciones.

A. Objetivos del Diagnóstico

Para la elaboración de dicho diagnóstico y función de la contratación realizada, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Identificar las principales problemáticas a las que se enfrentan las mujeres del cantón de Goicoechea desde la mirada de mujeres participantes de grupos organizados de los 7 distritos.

Objetivos específicos:

1. Facilitar espacios de diagnóstico participativo en donde mujeres de grupos organizados de los 7 distritos del cantón de Goicoechea puedan problematizar acerca de su realidad.
2. Identificar las principales problemáticas enfrentadas por las mujeres del cantón de Goicoechea, desde la perspectiva de las participantes en grupos organizados del cantón, en las siguientes dimensiones:
 - a. Educación y capacitación.
 - b. Salud.
 - c. Empleo y emprendedurismo.
 - d. Familia.
 - e. Participación política y comunitaria.
 - f. Recreación y deporte.

3. Brindar recomendaciones desde la mirada del diseño de experiencia y la innovación social en cuanto a iniciativas de intervención e incidencia desde la OFIM para el abordaje de las problemáticas identificadas por el diagnóstico.

B. Metodología del diagnóstico

Se diseñaron diversas actividades, utilizando las siguientes herramientas:

- **Metodologías participativas**
- **Educación popular**
- **Análisis colectivo**

Por otro lado, el diagnóstico consistió en talleres de dos modalidades que se describen a continuación:

- **Talleres distritales:** diálogo y análisis de las necesidades de las mujeres específicamente en el distrito en el que viven.
- **Taller cantonal:** validación de la mirada cantonal de la situación de las mujeres de Goicoechea, a partir del análisis de los resultados de los talleres distritales.

Es importante señalar, en los años 2002 y 2003 la Oficina de la Mujer también había realizado un diagnóstico el cuál sirvió de insumo para actualizar y plantear este.

El proceso de diagnóstico participativo realizado incluyó 8 talleres: 1 en cada distrito del cantón, para un total de 7 talleres distritales y 1 de cierre.

Resultados

Una vez identificadas las necesidades de las mujeres en el cantón se obtuvieron los principales resultados:

Salud

Principales barreras para identificadas para el cuidado de su salud física y mental:

Sistema de solicitud y otorgamiento de Citas:

- Poco acceso a internet y a la tecnología.
- Las citas se entregan en horarios establecidos y poco flexibles, sin tomar en cuenta roles de tareas domésticas y cuidado de personas.
- El cuidado de hijos/as, puede limitar a las mujeres para realizarse cirugías o tratamientos especializados.

Falta de documentación para la atención:

- Algunas mujeres aún no cuentan con un seguro que las cubra.
- El cantón ha acogido una gran cantidad de mujeres migrantes de diferentes países y en muchos casos, el no tener sus documentos migratorios en regla les impide tener una atención médica adecuada a sus necesidades.

Falta de conocimiento sobre el funcionamiento de la CCSS:

- Muchas mujeres desconocen el funcionamiento y los servicios de la CCSS.

Necesidad actividades de prevención

- Mayor cantidad de actividades prevención: charlas, talleres, campañas, actividades deportivas o recreativas.

Necesidad de mejorar la promoción y atención en Salud Mental:

- Las mujeres mencionan mayores estrategias para abordar la salud mental. Siendo lo más común en la comunidad:
- Soledad en adultas mayores.
- Depresión.
- Drogadicción o alcoholismo.

- Inestabilidad emocional.
- Baja autoestima.
- Desconocimiento sobre el propio cuerpo.

Empleo y Emprendimiento

- Necesidad de procesos de capacitaciones, facilitación de herramientas técnicas, apoyo en créditos y acceso a sistemas financieros, así como actualización de herramientas en el mercado.
- Dificultad de acceso al mercado laboral por edad, preparación o cuidado
- Falta de herramientas: habilidades, conocimientos y actitudes que se aprenden de forma sistemática a través del estudio, la capacitación o la experiencia.

Aspecto que las mujeres consideran deben ser tomados en cuenta:

- Bajo nivel educativo
- Bolsas de empleo
- Conocimiento sobre negocios
- Divulgación de programas de apoyo a emprendedoras
- Discriminación: por edad, por falta de experiencia, bajo nivel educativo
- Pocas opciones de financiamiento
- Dificultad de acceso a capacitaciones técnicas por horarios

Educación

- Dificultades económicas: desconocimiento de becas para las mujeres.
- Machismo en la familia y rol en hogar: Desigualdad en las tareas del hogar y roles de cuidado.
- En la educación no formal necesidad de impulsar horarios más flexibles, cursos gratuitos o con modalidades de pago flexibles, cursos según la oferta laboral o las oportunidades de mercado

Deporte y Recreación

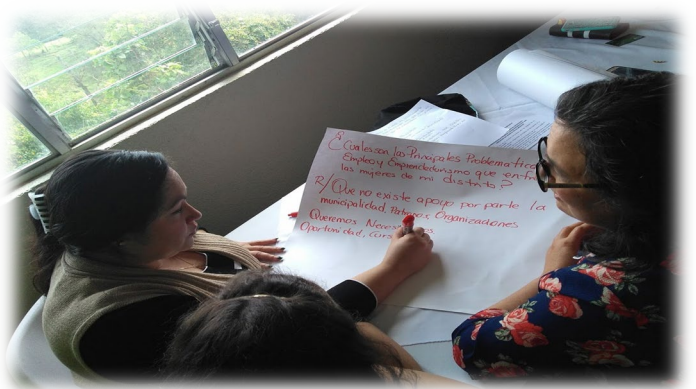
- Poca conciencia sobre los beneficios del ejercicio y la actividad física.
- Falta de actividades atractivas y que sean inclusivas para llevar a niños y niñas.
- Poca gestión de instituciones públicas en esta materia.
- Inseguridad y temor al salir a practicar actividad física.
- Pocos espacios físicos con infraestructura deportiva.
- Concientización sobre: Hábitos de sedentarismo, falta de división de tareas en roles de cuidado y labores del hogar, reconocer el deporte y la recreación como una necesidad fundamental del ser humano.
- Poca divulgación de actividades relacionadas con el tema.

Participación política y comunitaria

- Debilidades de la organización comunitaria
- Oportunidades de mejora en la difusión de información: Desconocimiento de grupos organizados.
- Poco trabajo conjunto en los espacios comunitarios
- Diferentes expresiones del machismo en roles de trabajo a nivel de organizaciones comunales.
- Ausencia de enfoque de género en la organización comunitaria.

Familia

- Roles de género establecidos socialmente como el cuidado y las tareas del hogar y atribuciones propias del sistema patriarcal.
- Pocas redes de apoyo
- Diversidad de situaciones relacionadas a la violencia intrafamiliar



De esta manera y con los resultados obtenidos, es fundamental señalar que la corresponsabilidad social de los cuidados es una tarea fundamental que debe trabajarse y que debe ser visibilizada en todas las esferas de la sociedad, debe ser visto como un asunto social vinculado a la economía, a la cultura y al poder.

Ramellini (2004), menciona que para lograr alcanzar la igualdad sustantiva de género se requiere generar una agenda y una concepción de política pública centrada en la titularidad de derechos y en la autonomía, la cual permita ver a las mujeres como seres que puede tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas.

De esta manera, las instituciones deben comprometerse con los derechos de las mujeres y garantizar el ejercicio pleno de los mismos, con el fin de cambiar situaciones de desigualdad, erradicar la discriminación y la violencia, en cualquiera de sus manifestaciones y hacer un arduo trabajo en la redistribución del tiempo, las labores del hogar y los roles de cuidado.

Por esto y como lo señalan Fernández, Naranjo, Salas, Salazar y Vargas (2018), la autonomía debe ser considerada un principio fundamental que permite garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, y un requisito indispensable para un cambio estructural y progresivo que transforme el sistema que ha sido sexo-género y de esta manera, la división sexual del trabajo.

Entendiendo la autonomía según estas autoras en 3 dimensiones:

- **Autonomía económica:** Implica la capacidad de generar ingresos propios y controlar activos. Depende directamente de la relación entre el Estado, el mercado y las familias. El cambio en este tema que debe ser fundamental es alcanzar la igualdad distributiva a nivel social, lo cual implica la superación de la pobreza, la igualdad salarial, el fin de la discriminación en el empleo y de los sesgos en la protección social, así como la superación de la división sexual del trabajo.
- **Autonomía física:** Mencionan que esta autonomía va más allá de los derechos relacionados con la salud sexual y reproductiva, o una vida libre de

violencia. Establece la recuperación de las mujeres de sus “cuerpos”, lo cual significa, la reinterpretación de los significados sociales del cuerpo “en cuanto territorio personal y privado, sobre el cual las mujeres deben tener libertad, potestad, con la capacidad de tomar decisiones (maternidad en la adolescencia, el embarazo infantil, la maternidad forzada, la violencia sexual, la baja inversión pública en anticonceptivos, etc).

- **Autonomía en el poder y en los procesos de adopción de decisiones:** Consiste en impulsar por parte del estado la toma de conciencia sobre la falta de las mujeres en la toma de decisiones y la participación en espacios de poder, más allá de la política. Se trata de reconocer que ni el Estado ni las políticas son neutrales, sino que reflejan y reproducen valores, normas y sesgos en la sociedad, lo cual dificulta el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el reconocimiento de la pluralidad de las identidades.

Por lo tanto, es un deber y una responsabilidad del estado y las instituciones, comprometerse para lograr la autonomía de las mujeres y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos. Esto significa, que la Municipalidad de Goicoechea y las instituciones del cantón deben asumir un rol participativo y transformador en esta materia, generando acciones específicas que realmente busquen cambiar la dinámica social, que sigue generando violencia, discriminación y desigualdad en la vida de las mujeres.

Este compromiso que la Municipalidad ha asumido, se ve reflejado en la elaboración de esta política, la cual busca generar acciones estratégicas basadas en los resultados del diagnóstico y las principales necesidades de las mujeres en el cantón.

A continuación se detalla las estrategias de abordaje y principales planes de acción. Es importante indicar que uno de los objetivos a realizar es la transversalización del enfoque de género a nivel municipal, este será el único objetivo interno que se desarrollará con esta política.

Dicho objetivo pretende generar:

- Calidad y acceso a los servicios municipales

- Cultura institucional, con perspectiva de género
- Distribución y uso de recursos financieros, con perspectiva de género
- Generar instrumentos jurídicos internos, que garanticen la inclusión y la búsqueda de la igualdad y la equidad.
- Fortalecimiento de capacidades técnicas en materia de género.

Por otro lado, en la ejecución externa, las principales áreas de trabajo y acciones van a ser dirigidas en los siguientes ejes temáticos:

1. Salud
2. Violencia Intrafamiliar
3. Empleo y emprendimiento
4. Educación
5. Deporte, actividad física y recreación
6. Participación política y comunitaria

PROBLEMA

VII. Problema

El diagnóstico de necesidades realizado a las mujeres del cantón, muestra la gran relevancia que tiene atender desde las comunidades temas como salud, deporte, recreación, educación, cuidado, violencia contra las mujeres, empleo y emprendedurismo, lo que requiere implementar acciones desde la Municipalidad de Goicoechea, específicamente desde la Oficina de la Mujer para poder disminuir la brecha de género existente en el cantón, así como, contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres y sus familias. Evidenciando a su vez las desigualdades que viven.

Se debe trabajar a lo interno de la municipalidad, con la finalidad de transversalizar el enfoque de género dentro de los departamentos y los procesos que la municipalidad establece, buscando que las acciones que se realicen y el presupuesto que se ejecuta, se haga pensando en disminuir la brecha de género y las desigualdades.

Cabe mencionar que la Política Local constituye una herramienta imprescindible en la meta de lograr un cambio cultural que permita una sociedad más igualitaria y equitativa, en la cual se reconozca y garantice en plenitud el disfrute de los derechos humanos de las mujeres.

Para esto, se planteó el siguiente problema:

¿Cuáles son las acciones que se deben desarrollar para mejorar la calidad de vida de las mujeres en el cantón de Goicoechea, basado en los resultados del diagnóstico de necesidades 2017-2018?

VIII. Objetivos de la Política

A. Objetivo General:

Desarrollar acciones que permitan mejorar la calidad de vida de las mujeres en el cantón de Goicoechea, basado en los resultados del diagnóstico de necesidades 2017-2018

B. Objetivos Específicos:

1. Transversalizar el enfoque de género en el quehacer municipal.
2. Brindar espacios de concientización sobre la práctica de actividad física y la incorporación de un estilo de vida saludable.
3. Desarrollar estrategias que permitan prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
4. Facilitar procesos de capacitación técnica y empresarial para mujeres que fomenten el autoempleo y el acceso a diferentes alianzas con empresas dentro y fuera del cantón.
5. Fomentar la incorporación de las mujeres en el ámbito educativo formal.
6. Concientizar en materia de cuidado como responsabilidad social.
7. Promover la participación política y comunitaria paritaria para desarrollar las capacidades de liderazgo de las mujeres y la toma de decisiones.

IX. Plan estratégico de implementación

El plan estratégico tiene una proyección de 7 años , incluyendo ejecución, evaluación y seguimiento, la coordinación operativa recae en la persona responsable de la Unidad Administrativa que vela por la equidad e igualdad de género.

Se elaboraron 7 ejes de trabajo que serán: un eje interno de la municipalidad, que tienen como finalidad, brindar calidad y acceso a los servicios municipales para las mujeres, incorporando a la cultura institucional la perspectiva de género, lo que implicaría la distribución y uso de recursos financieros, la creación e implementación de instrumentos jurídicos internos, que garanticen la inclusión y la búsqueda de la igualdad y la equidad, la y acercamiento a las mujeres, en puesto de toma de decisiones y liderazgo. Dicho proceso, se realizará por medio de capacitaciones y sensibilización a cargo de funcionarias de la Oficina de la Mujer y otras instituciones que trabajen y apoyen en temas de género.

Los siguientes 6 ejes serán:

1. Salud
2. Violencia Intrafamiliar
3. Empleo y emprendimiento
4. Educación
5. Deporte, actividad física y recreación
6. Participación política y comunitaria

Cada eje se describe a continuación, pero es fundamental detallar, que para poder realizar las acciones y estrategias planteadas, se debe contar con recursos económicos (presupuesto específico en el departamento a cargo), así como alianzas estratégicas tanto con actores sociales, instituciones públicas y con empresas, ya que este proceso transversal es fundamental para lograr los objetivos.

El apoyo político y administrativo dentro de la Municipalidad es también trascendental, ya que va de la mano con toma de decisiones, análisis y aprobación de proyectos y presupuestos.

Otro aspecto que cabe señalar, es que actualmente la OFIM cuenta únicamente con 3 funcionarias, por lo que la articulación en cada eje es clave para conseguir cumplir las acciones.

X. Planes de Acción



A. A lo interno de la Municipalidad



1. Transversalizar el enfoque de género en el quehacer municipal

Acciones:

Sensibilizar en materia de género y derechos de las mujeres a funcionarios y funcionarias municipales, alcaldía, concejo municipal, jefaturas y direcciones de la Municipalidad de Goicochea.

Ejecución:

Se va a realizar un proceso de capacitación y sensibilización en materia de género, que permita visibilizar las necesidades de las mujeres del cantón, así como, conocer sus realidades y las posibilidades a lo interno de apoyarlas y ejecutar acciones específicas que permitan mejorar su calidad de vida.

Dicho proceso irá de la mano, con análisis de las situaciones internas de la municipalidad, el roles de la mujeres y posibles situaciones de violencia, así como, el análisis de situaciones de desigualdad. Aunado a esto, se trabajará bajo la supervisión y análisis de proyectos y presupuestos, con perspectiva de género, pensar en las mujeres y en las necesidades identificadas en el diagnóstico.

Se realizará de la siguiente forma:

- Incluir en los procesos de la OFIM las capacitaciones en el tema de género a todas las personas que trabajan para la municipalidad de Goicochea.
- Acompañar los procesos de la Dirección de Desarrollo Humano, con el fin de transversalizar en las diversas poblaciones la perspectiva de género.
- Concientizar para que el presupuesto sea pensado con perspectiva de género.
- Coordinar con la Comisión de la Condición de la Mujer acciones estratégicas.
- Realizar capacitaciones y abrir espacios de sensibilización periódicamente.
- Proporcionar herramientas para incorporar el tema de equidad e igualdad en las labores municipales.

- Crear espacios informativos a través de afiches, muppies y broshurs que se encuentren disponibles en los diferentes departamentos de la Municipalidad para fomentar el conocimiento en temáticas de género y derechos, así como sobre el tema de equidad.

B. Planes de acción externos



1. Salud, actividad física, recreación y deporte



2. Brindar espacio de concientización sobre la práctica de actividad física y la incorporación de un estilo de vida saludable

Acciones:

- Sensibilizar en materia de género a las instituciones que brindan atención en servicios de salud, para que las mujeres reciban un trato igualitario y puedan vincularse en estos espacios.
- Generar lugares de práctica de ejercicio y actividad física
- Desarrollo de habilidades deportivas en niñas, con la finalidad de que participen en deporte de alto rendimiento
- Desarrollar talleres y capacitaciones relacionados a temas salud física y mental.
- Concientizar en hábitos y estilos de vida saludables

Ejecución:

Para poder cumplir con estas acciones, se capacitará al personal que brinda estos servicios de salud (CCSS, Ministerios, Ebaís, etc) en materia de género para mejorar el ejercicio de los derechos de las mujeres y la atención que estas reciben. Haciendo hincapié en derechos sexuales y reproductivos, violencia obstétrica, estilos de vida saludable y su vinculación con roles sociales de género y violencia.

Se trabajará en espacios para Informar y sensibilizar a las mujeres del cantón, desde cada distrito, sobre sus derechos en materia de salud.

Se articulará con estas mismas instituciones con la finalidad crear espacios deportivos, para la práctica del ejercicio físico, sin dejar de lado, las funciones que cumplen las mujeres en sus familias, la desigualdad en temas de cuidado y labores domésticas, así como las necesidades que el diagnóstico dio a conocer y a partir de esto pensar en dichos espacios desde las mujeres y sus realidades.

También se generarán herramientas en colegios del cantón que permitan a los y las adolescentes conocer sobre salud sexual y reproductiva con perspectiva de género.

Se desarrollarán talleres y capacitaciones enfocadas en el desarrollo de estilos de vida saludables, de la mano con instituciones del cantón y universidades públicas, los cuales promueven y enseñen estrategias para mejorar la calidad de vida, a través del cuidado del cuerpo y la salud física y mental, por medio de profesionales en psicología, nutrición, enfermería, medicina, educación, física, ciencias del movimiento humano, etc.

Se impulsará un espacio de recreación y práctica de actividad y ejercicio físico, pensado desde las necesidades y realidad de las mujeres del cantón, el cual deberá ir de la mano con instituciones como el ICODER, Comité Cantonal de Deportes, universidades públicas, etc.

Se creará un proyecto, con escuelas del cantón, universidades públicas y Comité Cantonal de deportes de Goicoechea, el cual, buscará reclutar niñas de las diversas escuelas del cantón y enseñarles a nivel técnico y táctico la práctica de algún deporte de competencia, con la finalidad de motivarlas a la práctica de ejercicio físico y a su vez de desarrollo de destrezas que les permita formarse como atletas de alto rendimiento. No obstante, el proceso irá ligado a espacios de empoderamiento y sensibilización en materia de género, lo que facilitará herramientas para las niñas que vayan acorde al reconocimiento de sus derechos.

Se buscará generar espacios de prevención en materia salud mental y física, realizando talleres, charlas, campañas y ferias a lo largo de todo el cantón.

2. Atención y prevención de la Violencia contra las mujeres



3. Desarrollar estrategias que permitan prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres

Acciones:

En este eje de trabajo, lo que se quiere lograr es lo siguiente:

- Crear espacios informativos y de reflexión relacionado a situaciones de desigualdad, discriminación y violencia tanto para los entes que intervienen con mujeres como para la población en general.
- Desarrollar campañas que faciliten la prevención y la denuncia de las situaciones de violencia.
- Capacitar a empresas e instituciones en materia de violencia contra las mujeres
- Acompañar a las instituciones del cantón en la elaboración de estrategias para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres
- Desarrollar talleres y capacitaciones a mujeres de los diferentes distritos en materia violencia intrafamiliar, herramientas para su abordaje
- Atención grupal e individual con mujeres víctimas de violencia

Ejecución:

Las estrategias de ejecución, están ligadas a procesos de sensibilización y capacitación a personal de diversas instituciones y empresas del cantón, dentro de ellas, tribunales de justicia (Juzgado de violencia doméstica, juzgado de pensiones, de familia, consultorios jurídicos, etc), funcionarios y funcionarias de la Caja Costarricense, policías del cantón, PANI, IMAS, INA, MEP, entre otros. Como parte de este proceso, se creará una guía de trabajo que se les entregará a las instituciones que serán capacitadas, esto con la finalidad de que dentro de los lugares donde realicemos el proceso, tengan herramientas, para seguir reproduciendo a lo interno la información y facilitación del tema.

Se buscará promover charlas, talleres y capacitaciones que faciliten información sobre la violencia (tipos, mitos, ciclo), así como su abordaje y redes de apoyo con las que cuentan las mujeres, esto se hará en los diferentes distritos y la función

principal, será crear redes de apoyo entre mujeres de cada distrito, las cuales tendrán herramientas para ayudar a informar y denunciar situaciones de violencia, dichas redes de apoyo, tendrán la finalidad de atender y prevenir de la violencia intrafamiliar y serán supervisadas y acompañadas por la OFIM.

Otro aspecto fundamental que se realizará es brindar procesos de atención individual para mujeres en situación de violencia y acompañarlas en los procesos de denuncia.

Se realizarán campañas informativas que desmitifiquen la violencia y que permitan identificarla con mayor facilidad. Por año se escogerá un tipo de violencia para realizar una campaña fuerte en medios y en comunidades, por ejemplo Acoso Callejero, la idea es trabajar con empresas del cantón y en ese año, generar estrategias masivas de divulgación, información y prevención.

Otra estrategia de abordaje será trabajar de manera articulada con el WEM y la Oficina de Diversidad de la Municipalidad de Goicoechea, con la finalidad de realizar un trabajo paralelo sobre masculinidades positivas y el involucramiento de hombres como agentes de cambio

3. Empleo y emprendimiento



4. Facilitar procesos de capacitación técnica y empresarial para mujeres que fomenten el autoempleo y el acceso a diferentes alianzas con empresas dentro y fuera del cantón

Acciones:

Con relación a este eje se realizará lo siguiente:

- Establecer alianzas con instituciones que brindan capacitaciones técnicas como el INA, el IPEC y diferentes universidades o ONG'S para la apertura de estos procesos de capacitación dirigida a mujeres.
- Capacitar a mujeres en el área de Empresariedad, desde un enfoque de género
- Actualizar la información de las mujeres en materia empresarial para que puedan generar estrategias competitivas e innovadoras para el mercado

Ejecución:

Se realizarán procesos de acompañamiento y formación por parte de empresas e instituciones con las que se generen alianzas y que les permita a las mujeres crear y desarrollar nuevos emprendimientos que contribuyan al autoempleo.

Fomentar la realización de capacitaciones técnicas e innovadoras en las comunidades dirigidas a mujeres que decidan iniciar una actividad productiva o incorporarse al mercado laboral formal, las cuales se adapten a las mujeres y sus realidades, con horarios flexibles y adaptados a procesos comunitarios.

Es fundamental mencionar que como propuesta central se incorporará la perspectiva de género en procesos de construcción empresarial y autoempleo.

Se capacitará en el área de las tecnologías con la finalidad de que las mujeres pueden tener más y mejores herramientas técnicas, a través de la colaboración de universidades públicas o empresas que desean apoyar en el proceso.

Se coordinará con el IMAS y con representantes de la Banca Estatal (Banca para el Desarrollo) para facilitar el acceso de las mujeres a crédito y/o financiamiento.

Se generaran alianzas con empresas e instituciones del cantón para la realización de ferias donde las mujeres puedan participar, vender sus productos y/o servicios y dar a conocer sus actividades productivas.

Así mismo, se brindarán herramientas que les permita realizar los trámites de formalización con las diferentes instituciones estatales.

4. Educación



5. Fomentar la incorporación de las mujeres en el ámbito educativo formal

Acciones:

Lo que se pretende realizar es lo siguiente:

- Establecer alianzas con el Ministerio de Educación
- Informar sobre las becas y recursos disponibles
- Acompañar en los procesos
- Articular con empresas y universidades privadas que deseen becar a mujeres para el estudio formal

Ejecución:

Las estrategias para la ejecución serán a través de alianzas importantes con el Ministerio de Educación Pública, fomentando la apertura de programas educativos especiales que permitan a las mujeres continuar o iniciar sus estudios académicos formales en horarios que se ajusten a los roles que desempeñan las mujeres en su cotidianeidad, valorar a su vez un espacio en comunidad, donde se realice el aula abierta desde una perspectiva de género, con grupos específicos de mujeres.

Se buscará promover alianzas con instituciones educativas para sensibilizar al personal docente en temas de género, equidad y derechos para que funcionen como agentes multiplicadores de estos conocimientos y lo incorporen en su currículum educativo. Así mismo, se buscarán alianzas con instituciones universitarias y técnicas que puedan brindar becas para que las mujeres continúen preparándose para el mercado laboral. También se brindará información sobre las becas que tiene la municipalidad para primaria y secundaria que se les asignan a las mujeres.

5. Cuido como responsabilidad social



6. Concientizar en materia de cuidado como responsabilidad social

Acciones:

Las principales acciones en este tema serán:

- Coordinar con Instituciones Públicas los espacios en las redes de cuidado
- Capacitar en las escuelas y colegios sobre el cuidado y las labores domésticas como una responsabilidad social
- Formar y capacitar en las comunidades en materia de derechos de las mujeres y la corresponsabilidad del cuidado
- Incentivar en la creación de espacios de cuidado que les permita a las mujeres incorporarse en la educación formal y el empleo

Ejecución:

Como estrategias para la ejecución se va a impulsar la apertura de nuevos centros que funcionen bajo la modalidad de redes de cuidado. Además se va a coordinar con escuelas y colegio para capacitar y formar tanto a niños, niñas, adolescentes y padres-madres de familia, sobre los roles de género que dificultan el acceso de las mujeres al empleo y la educación y sobre el cuidado como una labor conjunta, aunado a procesos de capacitación en las comunidades donde las mujeres conozcan sus derechos y las responsabilidades familiares en temas de cuidado. Paralelo a esto se va a gestionar en conjunto con la Oficina de Diversidad de la Municipalidad, espacios de concientización a hombres, sobre el cuidado como responsabilidad compartida.

6. Participación Política y Comunitaria



7. Promover la participación política y comunitaria paritaria para desarrollar las capacidades de liderazgo de las mujeres y la toma de decisiones

Acciones:

Sensibilizar a las mujeres con respecto a la relevancia de asumir roles en cuanto a la participación política y comunitaria para poder ejercer su liderazgo y tomar decisiones relevantes para ellas y para otras mujeres.

Ejecución:

- Con estas acciones se plantearon las siguientes estrategias de trabajo:
- Brindar capacitaciones que faciliten el empoderamiento de las mujeres para que con ello puedan ejercer su liderazgo y tomar decisiones con conocimiento en temas de género y de derechos de las mujeres.
- Fomentar la construcción de agendas de mujeres a nivel comunitario que faciliten la participación política de las mujeres desde sus comunidades.
- Establecer enlaces con las Asociaciones Comunales de Desarrollo para fomentar la paridad dentro de estas juntas y sensibilizar en cuanto a la necesidad no solo de la incorporación de las mujeres sino también de realizar propuestas basadas en las necesidades de este grupo poblacional.
- Acompañar a las mujeres en las comunidades en los procesos de liderazgo comunitario
- Generar grupos de apoyo de mujeres en comunidades que sirvan como voceras de los temas de derechos de las mujeres y ellas mismas sean agentes de cambio en sus comunidades.

XI. Estrategia de seguimiento y evaluación

Objetivo:

Garantizar la correcta ejecución y sostenibilidad del plan de acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género Municipal, brindando de esta forma un adecuado seguimiento y evaluación por medio del apoyo, asesoría y retroalimentación de las acciones concretas planteadas previamente en dicho plan de acción.

Acciones:

1. Conformación de Comisión de Seguimiento y Evaluación (**CSE**) del plan de acción: representada por el Alcalde (o su representante, Alcalde crea comisión y brida seguimiento para el funcionamiento de la comisión), Recursos Humanos (RRHH), Oficina de la Mujer (OFIM) , Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM), Planificación, Presupuesto.
2. Confección de instrumento de seguimiento y evaluación del Plan de Acción (definir parámetros y rubros e indicadores: OFIM)
3. Aplicación del instrumento de seguimiento y evaluación por parte de la comisión de seguimiento y evaluación (definir periodicidad de evaluación en el semestre)
4. Asesoría técnica por parte de OFIM a la comisión de seguimiento reunión una vez al semestre (definir fechas)
5. Revisión de los principales resultados del instrumento de seguimiento y evaluación, definir mejoras y comprobar efectividad de las acciones (aprobar y realizar acciones correctivas)

XII. Referencias

A. Referencias bibliográficas

Bott, S., Guedes, A., Claramunt, C. & Guezmes, A. (2010). *Fortaleciendo la respuesta del sector salud a la violencia basada en género. Manual de referencia para profesionales de salud en países en desarrollo*. New York, Estados Unidos: Federación Internacional de Planificación de la Familia, Región del Hemisferio Occidental, Inc.

Carcedo, A. (2010). *No olvidamos ni aceptamos: Femicidio en Centroamérica, 2000-2006*. San José, Costa Rica: Asociación Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA).

Claramunt, M. (1999). *Mujeres maltratadas: Guía de trabajo para la intervención en crisis*. San José, Costa Rica: Organización Panamericana de la Salud Programa Mujer, Salud y Desarrollo.

Contreras, A. & Denisse, A. (2014). *Protocolo especializado para instituciones públicas que brindan atención a mujeres que enfrentan violencia*. San Salvador, El Salvador: CICOP, S.A.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), N°7499. Diario Oficial La Gaceta N°123, San José, Costa Rica, 1995.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, N°6968: Colección de Leyes y Decretos, San José, Costa Rica, 1984.

Cuevas, R. & Gutiérrez, M. (1997). *Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar*. San José, Costa Rica: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Everingham, C. (2000). *Maternidades: Autonomía y dependencia. Un Estudio desde la psicología*. Madrid, España: NARCEA, S.A. DE EDICIONES.

Giusti, F & Kirachman, D. (2003). *Diagnóstico participativo de las necesidades de las mujeres del cantón de Goicoechea*. San José, Costa Rica: Oficina de la Mujer de la Municipalidad de Goicoechea.

Hidalgo, A. & Ramellini, T. (2000). *Avances y Limitaciones en la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

ILANUD/ REDLAC. (2002). *Mujeres jóvenes y Derechos Humanos*. Manual de Capacitación en derechos humanos de las mujeres jóvenes y la aplicación de la CEDAW. San José, Costa Rica: Programa Mujer, Justicia y Género.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2000). *Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar*. Módulo 5. Lecturas Complementarias. San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2006). *Guía de Procedimientos para la Exigibilidad de los Derechos de las Mujeres*. San José, Costa Rica: INAMU.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. San José, Costa Rica: INAMU.

Lagarde, M. (1994). *Género e identidades. Metodología de trabajo con mujeres*. Ecuador: Fundación para el Desarrollo Educativo y Tecnológico Comunitario (FUNDETEC), UNICEF.

Ley N° 7586 Contra la Violencia Doméstica. (1996). En Diario Oficial La Gaceta N° 83. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Ley N° 8589 Penalización de la Violencia contra las Mujeres. (2007). En Diario Oficial La Gaceta N° 103. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. San José, Costa Rica.

López, M., Millán, R., Arranz, R., Pascual, M., Martín, S. & García, P. (2008). *Guía de apoyo en atención primaria para abordar la violencia de pareja hacia las mujeres*. Madrid, España: Dirección General de Salud Pública y Alimentación.

López, S., Solano, F. & Vega, M. (2015). *Protocolo para la Información y Orientación en Derechos de las Mujeres*. San José, Costa Rica: Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres-INAMU.

Maden, R., Marengo, L. & Meoño, W. (2010). *A tres décadas de la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en Centroamérica: avances para las mujeres en zonas rurales e indígenas*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Matud, P., Rodríguez, C., Marrero, R. & Carballeira, M. (2002). *Psicología del género: Implicaciones en la vida cotidiana*. España: Editorial Biblioteca Nueva.

Ministerio de Salud (2004). *La violencia social en Costa Rica*. San José, Costa Rica.

Molina, S. (2010). *Guía de Procedimientos para la Exigibilidad de los Derechos de las Mujeres*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Organización Mundial de la Salud. (2002). *Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud*. Washington, Estados Unidos.

Picado, S. & Cabrera, S. (2007). *Los Derechos Humanos Políticos de las Mujeres: Normativa, Doctrina, y jurisprudencia, Compendio 2006*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Quirós, E. (1997). *Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar*. Módulo 1. San José, Costa Rica: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Ramellini, T. & Mesa, S. (1997). *Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar*. Módulo 4. San José, Costa Rica: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Ramellini, T. (2004). *Para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, Intrafamiliar y sexual*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de la Mujer.

Rich, A. (1986). *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. Valencia, España: Editorial Feminismos. Universidad de Valencia.

Sau, V. (1990). *Diccionario Ideológico Feminista*. Segunda Edición ampliada y revisada. España: Icaria Editorial.

Tapia, M. (2000). *Seminario Internacional sobre Violencia Intrafamiliar en Centro América y El Caribe. Capacitación y Sensibilización en la Violencia Intrafamiliar a las Autoridades Policiales, Judiciales y Grupos Organizados*. Santo Domingo, República Dominicana: Secretaría de estado de la Mujer.

Valitutti, G., Salas, S., Castro, X., Rojas, E. & Vargas, M. (2015). *Segundo Estado de Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género*. Argentina: Editorial Paidós.

Walker, L. (1979). *The Battered Woman*. Harper & Row Publishers. Nueva York, EUA.

B. Referencias electrónicas

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2011). *Total de hogares por condición de jefatura del hogar, según provincia, cantón y distrito*. San José, Costa Rica. Recuperado de http://www.inec.go.cr/censos/censos-2011?keys=jefatura+de+hogar&at=All&prd=All&field_anio_documento_value%5Bvalue%5D%5Bdate%5D=

Instituto Nacional de Estadística y Censos & Estado de la Nación (2013). *Indicadores cantonales: Censos Nacionales de Población y Vivienda 2000 y 2011*. San José, Costa Rica. Recuperado de https://www.estadonacion.or.cr/images/stories/biblioteca_virtual/otras_publicaciones/Indicadores-Cantonales-FINAL-SAN-JOSE.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2014). *Estimaciones y proyecciones de población distritales por sexo y grupos de edades 2000-2025*. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.inec.go.cr/proyeccionpoblacion/frmproyec.aspx>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). *Plan Estratégico 2011 - 2014*. San José: Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de <http://www.inamu.go.cr/documents/10179/11323/PLAN+ESTRAT%C3%89GICO+INAMU+20112014+29+SET+APROBADO+POR+JUNTA+DIRECTIVA.pdf/6f9b005e-031b-4da9-9cb6-355ebdfdf873>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2012). PLANNOVI-Mujer 2010-2015. *Plan nacional de atención y prevención de la violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja y familia como por hostigamiento sexual y violación*. Recuperado de <http://oimp.ciem.ucr.ac.cr/sites/default/files/recursos/INAMU-PLANNOVI-MUJER.pdf>

Walker, L. (2015). Looking back and looking forward: Psychological and legal interventions for domestic violence. *Ethics, Medicine and Public Health*, 1, 19-32. Recuperado de: <http://www.em-consulte.com/en/article/973194>