

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

MAESTRÍA EN ESTUDIO DE LA VIOLENCIA SOCIAL Y FAMILIAR

Título:

“Análisis de la incidencia en la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de la organización y gestión interna municipal, prestación de servicios públicos, participación ciudadana y coordinación interinstitucional, considerando la implementación y cumplimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago, 2006-2013”

**Alumna
Licda. Raquel Hernández Auld**

Índice

Siglas y acrónimos	5
Resumen ejecutivo.....	6
Introducción.....	7
Capítulo I: Marco contextual.....	9
1.1 Antecedentes internacionales.....	9
1.2 Antecedentes nacionales.	15
1.3 Antecedentes locales	20
1.4 Justificación.....	37
1.5 Planteamiento del problema	38
1.6 Objetivo general	39
1.7 Objetivos específicos.....	39
Capítulo II. Marco conceptual.....	41
2.1 El patriarcado	41
2.2 El poder.....	42
2.3 Género y enfoque de género.....	43
2.4 Igualdad de género	46
2.5 Análisis de género.....	47
2.6 Conceptualización de gobierno local	51
2.8 Autonomía del gobierno local	51
2.10 Política pública local	52
2.11 Incidencia de las políticas públicas.....	52
2.12 Conceptualización de las políticas públicas para la igualdad de género.....	53
2.13 Transversalización de la perspectiva de género	54
2.14 Acciones afirmativas.....	55
2.15 Participación ciudadana con enfoque de género	56
2.16 Estrategia dual	57
2.17 Institucionalización del enfoque de género en la gestión municipal	58
2.18 Mecanismo de seguimiento y de evaluación	59
Capítulo III: Diseño metodológico.....	61
3.1 Tipo de estudio.....	61

3.2 Área de estudio	62
3.3 Unidades de análisis	62
3.4 Población sujeto de estudio/análisis	62
3.5 Fuentes de información primaria y secundaria	63
3.6 Cuadro de operacionalización de las categorías de análisis.....	65
Objetivo general	65
3.7. Selección de técnicas e instrumentos.....	72
3.8. Procedimiento de análisis de información.....	73
3.9 Resultados esperados y limitaciones.....	74
Capítulo IV Presentación de análisis de resultados	75
4.1 Análisis para identificar las acciones realizadas en la incorporación de la perspectiva de género en la administración y gestión interna de la Municipalidad de Cartago en la implementación de la Política Municipal y Promoción de las Mujeres.....	75
4.2 Análisis para conocer el alcance de la incorporación de género en la prestación de servicios públicos desde la perspectiva de género, considerando la implementación de la Política Municipal de Promoción de las Mujeres y Equidad de género.	93
4.3 Análisis sobre los mecanismos de participación ciudadana que ha desarrollado la Municipalidad de Cartago en el marco de la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.	102
4.3.1 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2006.....	102
4.3.2 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2007.....	104
4.3.3 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2008.....	105
4.3.4 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2009.....	105
4.3.5 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2010.....	106
4.3.6 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2011.....	108
4.3.7 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2012.....	110
4.3.8 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2013.....	112
4.4 Identificar los mecanismos de Coordinación-Interinstitucional desde el enfoque de género desarrollados en el marco de la implementación de la Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género del Cantón Central de Cartago.....	119
Capítulo V Conclusiones	125
5.1 Identificar las acciones realizadas en la incorporación del enfoque de género en la Administración y gestión interna de la Municipalidad de Cartago en la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género se concluye lo siguiente:	125

5.2 Con respecto a conocer el alcance de la incorporación de género en la prestación de servicios públicos desde la perspectiva de género, considerando la implementación de la Política Municipal de Promoción de las Mujeres y Equidad de género se concluye lo siguiente:.....	127
5.3 Sobre los mecanismos de participación ciudadana que ha desarrollado la Municipalidad de Cartago en el marco de la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género se concluye lo siguiente:.....	129
5.4 Para Identificar los mecanismos de Coordinación-Interinstitucional desde el enfoque de género desarrollados en el marco de la implementación de la Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género del Cantón Central de Cartago se concluye lo siguiente:.....	129
Capítulo 6 Recomendaciones	130
6.1 Para la Alcaldía Municipal	130
6.2 Para el Concejo Municipal	131
6.3 Recomendaciones a la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social	132
6.4 Recomendaciones para el objetivo propositivo.....	133
Bibliografía.	136
Anexos	141
Anexo 1	141

Siglas y acrónimos

AGECO:	Asociación Gerontológica Costarricense
CAID:	Centros de Atención Integral en Drogas
CECUDI:	Centros de Cuido y Desarrollo Infantil
CONAPAM:	Comisión Nacional de la Persona Adulta Mayor
FODESAF:	Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
FONABE:	Fondo Nacional de Becas
IAFA:	Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia
IMAS:	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA:	Instituto Nacional de Aprendizaje
INAMU:	Instituto Nacional de las Mujeres
INEC:	Instituto Nacional de Estadística y Censo
OFIM:	Oficina Municipal de la Mujer
ONU-HÁBITAT:	Programa de las Naciones para los Asentamientos Humanos
PANI:	Patronato Nacional de la Infancia
PIEG:	Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género
PMPMEG:	Política Municipal para la Promoción de la Mujer y la Equidad de Género
PYMES:	Pequeña y Mediana Empresa
UNICEF:	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Resumen ejecutivo

La siguiente investigación tiene como objetivo “Analizar la incidencia en la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de la organización y gestión interna municipal, prestación de servicios públicos, participación ciudadana y coordinación interinstitucional, considerando la implementación y el cumplimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago, 2006-2013”. Se desprenden 4 objetivos específicos de esta:

1-Identificar las acciones realizadas en la incorporación de la perspectiva de género en la administración y gestión interna de la Municipalidad de Cartago en la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

2-Conocer el alcance de la incorporación de género en la prestación de servicios públicos desde la perspectiva de género, considerando la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

3-Analizar los mecanismos de participación ciudadana que ha desarrollado la Municipalidad de Cartago en el marco de la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

4-Identificar los mecanismos de coordinación interinstitucional desarrollados en el marco de la implementación de la Política Municipal para Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

La investigación es cualitativa de tipo exploratorio, ya que la incidencia de las políticas locales de equidad de género es una realidad poco documentada en el país; por tal razón, se escoge como área de estudio la Municipalidad de Cartago y sus respectivas dependencias en cuanto al accionar en la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género. Siguiendo la línea metodológica, se destaca que, como técnicas seleccionadas para la recolección de la información, se utilizó el análisis documental, la entrevista semiestructurada y el grupo focal.

Las recomendaciones finales se dirigen a la Alcaldía Municipal, Concejo Municipal y Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social. En ese sentido, es importante el apoyo a la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social como ente técnico de parte de la administración y de las autoridades locales; ya que, para la sostenibilidad de la política, es

necesaria la participación y el compromiso de todas las personas involucradas a nivel institucional, así como la participación de la ciudadanía.

Introducción

La siguiente investigación tiene el propósito de analizar la implementación y el cumplimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago a partir de su aprobación en el año 2006 hasta el año 2013.

Esta investigación genera un gran valor institucional, puesto que, como explica Incháustegui citada por Vargas (2013), las políticas públicas para la igualdad de género tienen como objetivo fortalecer los derechos de la mujer y la ciudadanía, fomentando la igualdad y equidad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las políticas públicas son un proceso que toma en cuenta distintas etapas. Como menciona González (s.f.), se componen de la construcción de una problemática de interés público, la incorporación en la agenda de gobierno, el diseño de la política, la implementación, la evaluación y el monitoreo.

En ese sentido, la Municipalidad de Cartago aprobó la política por acuerdo Municipal en el año 2005, se incorporó en la agenda de gobierno, se diseñó su respectivo Plan de Acción con 92 acciones para aplicarse durante el periodo 2006-2008. Sin embargo, no hay registro sobre cómo se implementó, cuál fue el resultado de dichas acciones y el monitoreo que se requiere para conocer el nivel de implementación e incidencia de la política.

De acuerdo con lo anterior, y como funcionaria de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, surge el interés de conocer cuál ha sido la incidencia de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género en los ámbitos de la organización y gestión interna municipal, prestación de servicios públicos, participación ciudadana y coordinación interinstitucional.

Como explica Incháustegui *et al.* (2004), por medio del proceso de la evaluación, se pretende determinar qué se ha hecho con el fin de tomar decisiones e incorporar mejoras

para lograr los objetivos. El proceso se fundamentó utilizando como técnicas el análisis documental de los Planes de Gobierno y de los Planes Anuales Operativos desde el año 2006 al 2013, entrevistas semiestructuradas a funcionarios y funcionarias municipales y grupos focales con personas que han sido usuarias de los distintos programas de capacitación y servicios. Ello permitió tener un acercamiento a la realidad institucional y proponer elementos de mejora para la institucionalización de género en el quehacer municipal.

Es importante mencionar que el realizar un análisis de género a nivel municipal permitió identificar el posicionamiento de la política de género institucional en cuanto al tema de género y la forma en que se intervino desde las diferentes acciones propuestas por los departamentos municipales, qué tanto presupuesto se dirige a la población y las diferentes necesidades que se presentan tomando en cuenta su diversidad. Asimismo, permitió identificar el nivel de apoyo que brinda la máxima jerarquía para el acatamiento del accionar con perspectiva de género en las instancias municipales así como la importancia de este tema a nivel del Concejo Municipal.

Por último, se establece un conjunto de recomendaciones con el fin de que el proceso de la institucionalización del enfoque de género en el quehacer municipal no dependa únicamente de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, ya que se entiende que una política institucional debe contar con apoyo desde la Alcaldía Municipal, el Concejo Municipal, Comisión de la Condición de la Mujer, Comisión de Seguimiento y Evaluación de la Política, departamentos municipales, y la ciudadanía. Esta última surge como beneficiaria de los servicios y desempeña un papel importante el proceso de rendición de cuentas y participación activa, ya que una lucha en solitario no genera tanto impacto como si todas las instancias municipales se comprometen a generar un cambio y establecen dichos valores en sus tareas diarias.

Capítulo I: Marco contextual

1.1 Antecedentes internacionales

Marco normativo para las políticas de igualdad y equidad de género a nivel internacional

La lucha por la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres se ha manifestado en diferentes momentos históricos, reflejados en la conformación de instrumentos legales a nivel internacional. Sin embargo, a pesar de existir convenciones como la Declaración Universal de los Derechos Humanos por la Asamblea General de las Naciones Unidas (1948), se ha visto la necesidad de crear jurisdicción específica para la protección de los derechos humanos de las mujeres. (Ramellini, 2004).

De acuerdo con lo anterior, se crea la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979), la cual es uno de los tratados de derechos internacionales que vela específicamente por los derechos de las mujeres, ya que se reconoce explícitamente en dicha convención que la mujer sigue sufriendo un trato discriminatorio, los estados partes deben tomar medidas para asegurar el desarrollo pleno de la mujer (esta convención fue ratificada por Costa Rica en 1984).

Es importante mencionar que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belén Do Pará” (1994) establece que la violencia contra la mujer se considera una ofensa contra la dignidad humana, la cual se debe a la manifestación histórica de desigualdad en el ejercicio del poder entre los hombres y las mujeres. Así mismo, indica que es obligación del Estado incluir normas penales, civiles y administrativas para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer.

Otro instrumento jurídico que promueve la perspectiva de género dentro de las políticas y programas nacionales, es la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995), en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, el cual plantea crear condiciones adecuadas para potenciar a la mujer en la sociedad, reconoce que ha habido esfuerzos en el último decenio para el avance de la mujer; sin embargo, la discriminación persiste así como las desigualdades entre hombres y mujeres, esto genera obstáculos e importantes consecuencias para todos los pueblos. También plantea que la igualdad entre los sexos son requisitos indispensables para lograr la justicia social, el desarrollo y la paz.

Trasversalización del enfoque de género en los municipios en el ámbito internacional

Además de los instrumentos jurídicos que buscan la igualdad y la equidad de los géneros, así como una vida libre de discriminación y violencia hacia la mujer, existen políticas públicas nacionales con perspectiva de género a nivel latinoamericano, por ejemplo: en Colombia, la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012), establece los “Lineamientos de la Política Nacional para Equidad de la Mujer”; en donde el objetivo de dicha política es de garantizar el principio de igualdad y no discriminación de las mujeres, logrando a largo plazo que las mujeres puedan ejercer su ciudadanía en igualdad de derechos, tomando en cuenta la diferencia y la diversidad.

Lo anterior, es un reflejo de cómo los países emiten a nivel internacional esas líneas de acción para incidir sobre una problemática, por medio de las políticas públicas; en donde Costa Rica también se ha sumado a la incorporación de la transversalización de género en la gestión pública.

Asimismo los gobiernos locales o municipios se ven en la necesidad de emitir sus propias políticas con el fin de normar la función pública local y garantizar acciones que respondan a las características y necesidades de cada comunidad fortaleciendo el desarrollo local con enfoque de género, a continuación, se expone dos experiencias de municipios a nivel internacional:

Por ejemplo, el Municipio de Bucaramanga (2008) en Colombia, establece en la “Síntesis de la Política Pública de la Mujer y Equidad de Género del Municipio de Bucaramanga y Plan de Igualdad de Oportunidades”, uno de sus objetivos específicos como: “establecer lineamientos que propicien la equidad de género y la igualdad de oportunidades de la mujer burnanguesa, para que la Administración Municipal tome decisiones y adopte planes, programas y proyectos con enfoque de género que garanticen los derechos de la mujer.”

También, el Municipio de San Salvador en el 2010 propone la Política Municipal para la Equidad de Género, con el fin de incorporar criterios de género en la gestión municipal, de manera que aumente la calidad de desarrollo a nivel institucional, así como de los servicios

que se otorgan a la ciudadanía, incidiendo en relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

En México Barrera *et al.* (2003) en el documento: "Municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres", profundizan al señalar que la transversalidad e institucionalización del género en el municipio es donde se presenta mayor dificultad y constituyen el área de mayor reto en la innovación de la gestión municipal.

Coincidiendo con lo expuesto, Barrera *et al.* (2003) mencionan que transversalización del género se convierte en un reto, ya que la equidad de los géneros involucra a todas las estructuras municipales y sus componentes políticos-administrativos. Además, las autoras señalan que

...es un criterio básico opuesto al criterio de segregación de los temas de las mujeres a un área aislada y desarticulada del resto de la institución, como asunto de competencia exclusiva "de las mujeres" y de menor jerarquía frente a las otras competencias municipales. (Barrera *et al.*, 2003, p. 34).

Asimismo, Barrera *et al.* (2003) proponen una gráfica de "triángulo ideal" en la cual se establece requisitos y componentes necesarios para la institucionalización de las políticas de género en las municipalidades:

Figura 1: Triángulo ideal



Fuente: Municipio un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Massolo citada por Barrera *et al.* (2003, p. 35).

Para Barrera *et al.* (2003), de acuerdo con la figura anterior, son importantes todos los factores: la voluntad política del alcalde o la alcaldesa, el que haya organizaciones locales de mujeres que luchen por sus derechos y necesidades, el que existan regidores, regidoras, funcionarios y funcionarias sensibles al género, así como la participación activa de la ciudadanía; ya que promover y sostener una política en solitario es difícil.

También en México, en cuanto a la implementación de una estrategia de transversalidad Incháustegui *et al.* (2004) explican la importancia del monitoreo, ya que es una revisión continua que permite corregir errores de las acciones ejecutadas e incluso readecuarlas. Una vez que se ha hecho el monitoreo, se puede ejecutar la evaluación del proceso; para

ello, se toma en cuenta costos, oportunidades y logros alcanzados. Al realizar este tipo de evaluación, se genera condiciones para seguir implementando dichas estrategias de forma más profunda, proponiendo cambios a lo que se identificó como limitantes en el proceso.

Para realizar dicho monitoreo, se recomienda el diseño de una matriz con el fin de registrar avances y obstáculos en la implementación de la política, así como identificar elementos que obstaculizaron el logro de resultados. Es recomendable hacer reuniones mensuales, reportes de resultado, entre otros procedimientos con el fin de registrar avances según los encargados de las actividades. (Incháustegui *et al.*, 2004).

A continuación, se muestra un ejemplo de matriz según Incháustegui *et al.* (2004):

Matriz N° 1: Monitoreo para la estrategia de transversalidad

Matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad				
Responsable:				
Fecha:				
Objetivo:				
Resultado esperado	Actividades realizadas	Avances en el incumplimiento del indicador	Principales problemas encontrados	Aspectos no previstos

Fuente: Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. Incháustegui *et al.* (2004: 66).

En Argentina, Rigat (2010) hace un balance sobre cuál ha sido la incidencia de las políticas públicas en los municipios argentinos, 15 años después de la Declaración Beijing, con el fin de comparar el proceso de cómo fue crear políticas públicas y cuál ha sido el resultado de la intervención de las desigualdades entre los géneros.

Como reflexiones finales sobre las políticas públicas con perspectiva de género en los municipios de Rosario, Mar del Plata, Mendoza, Morón y otros municipios argentinos, Rigat (2010) menciona lo siguiente: "...en forma de Planes de Igualdad de Oportunidades para varones y mujeres, que intentan una resolución global del problema con la intervención articulada desde todas las áreas, muestra que esta modalidad de política pública no es sencilla." (Rigat, 2010, p. 8).

Rigat (2010) enumera ciertos elementos importantes que obstaculizan y otros que facilitan la implementación de la transversalidad de género en los municipios:

1-La voluntad política desempeña un rol sumamente importante. Tiene que existir una toma de posición positiva en el puesto jerárquico de decisión política a nivel estatal, y que dicha directriz tiene que ser acatada por las unidades del Estado.

2-El que exista un área específica consolidada de género, a la que se otorgue recursos y atribuciones para poder monitorear el proceso y corregir las falencias de las diferentes unidades del gobierno.

3-La continuidad política de la gestión del gobierno favorece el que se pueda generar una transversalización del enfoque de género, que permita la sensibilización de funcionarios y funcionarias.

4-Como aspecto negativo, la autora menciona el que exista poco nivel de capacitación y conocimiento sobre la perspectiva de género, lo cual dificulta la implementación de la política de equidad de género, además de no contar con datos sobre la realidad de hombres y mujeres, información que se tiene que integrar a la política.

En cuanto a la operacionalidad/funcionalidad, Rigat (2010) indica lo siguiente: "...problemas de coordinación para la gestión entre las diferentes unidades del actor estatal que deben coordinar acciones horizontales menos jerarquizadas", así como "...problemas en cuanto a la necesidad de generar las capacidades requeridas para el tratamiento de nuevas temáticas que deben satisfacer crecientes expectativas de los ciudadanos". (Rigat, 2010, p. 10).

Además en términos de legitimidad, la autora antes citada explica que: "...problemas de articulación entre los actores de la sociedad civil y los actores estatales que se manifiestan

en desconfianza, en actitudes de reclamo y demanda hacia el Estado y en roles no bien definidos para los actores no estatales, especialmente en cuanto a los alcances del término participación” y “...problemas relacionados con la legitimidad de la representación de intereses en el sector de los actores de la sociedad civil”. (Rigat, 2010, p.10).

Es importante indicar que no se encontró experiencias documentadas sobre la evaluación de políticas de equidad de género a nivel municipal en otros países.

1.2 Antecedentes nacionales.

Marco normativo costarricense para las políticas de igualdad y equidad de género

Como parte del marco normativo costarricense, la Constitución Política de la República (1949), en el artículo 33, expresa el principio de igualdad mencionando que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. Este artículo fue reformado en 1999, por medio de la Ley N°7880, ya que antes estipulaba que “Todo hombre es igual ante ley y no podrá hacerse discriminación contraria a la dignidad humana”.

Además, el Estado costarricense establece la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género PIEG, la cual refleja los compromisos adquiridos para el período 2007-2017, con el propósito de cerrar brechas de género referidas al empleo e ingresos, responsabilidades familiares, educación, salud, protección efectiva de los derechos y participación política de las mujeres, según el Instituto Nacional de las Mujeres (2011). Esta política tiene los siguientes objetivos estratégicos: objetivo 1: cuidado como responsabilidad social, objetivo 2: trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos, objetivo 3: educación y salud de calidad a favor de la igualdad, objetivo 4: protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, objetivo 5: fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria, objetivo 6: fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2011) menciona que el objetivo 6 es un requisito imprescindible para que se lleve con éxito la política, debido a que el fortalecimiento de la institucionalidad de género, es la condición básica para poder ejecutar los 5 objetivos que se mencionaron con anterioridad.

Para García (2011), la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género, a nivel nacional, es la que tiene mayor rango, porque ratifica los compromisos adquiridos a nivel internacional por el Estado costarricense, y a su vez tiene vinculación con los gobiernos locales. Para la formulación de la PIEG y del Plan de Acción, en su proceso de consulta, se contó con autoridades municipales y del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, con el fin de establecer acciones desde el ámbito local.

Asimismo, el Programa del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2010) menciona que luego de cuatro años de ejecución de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG), hay avances selectivos, lentos e insuficientes para cerrar las brechas de género. Los mayores atrasos se muestran en la temática de cuidado, empleo y violencia.

El Programa del Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2010) explica que los avances se ven reflejados con el nuevo Código Electoral en el 2009, al establecer el que haya paridad de género en las nóminas de elección popular. Otros avances a citar son: la promulgación de la “Ley de Creación del Sistema Nacional de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Violencia contra las mujeres en el 2008”; en el 2010, se crea la Red Nacional de Cuido; y el que se incorporaran los artículos 22 y 25 de la Ley de Penalización de la Violencia.

Además, como menciona García (2011), en 1990, se establece la “Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer”, la cual indica la obligatoriedad de las instituciones del Estado costarricense a incorporar el enfoque de género, y como señala la autora las municipalidades tienen la misma responsabilidad:

Artículo 1.- Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre los hombres y mujeres en los campos político, económico y cultural.

Artículo 2.- Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de sexo y que goce de los mismos derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil en toda esfera política, económica, social y cultural, conforme con la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” de las Naciones Unidas, ratificada por Costa Rica en la Ley N°6898 del 2 de octubre de 1984.

Artículo 3.- El estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, en igualdad de condiciones, en los campos señalados en el Artículo 1.

Políticas de equidad e igualdad de género a nivel municipal

De acuerdo con lo mencionado con anterioridad, las municipalidades se someten a dos reformas, como explica García (2011); estos instrumentos primordiales jurídicos que norman el quehacer municipal son: el Código Municipal, Ley 7794 aprobada en 1998 y con sus respectivas reformas Ley N°8679 de 2008 y la Ley de Transferencia del Poder Ejecutivo a las municipalidades Ley N°8801. La autora citada explica que en el marco conceptual, el Código Municipal utiliza el Enfoque Género en Desarrollo (GED), lo cual implica que ambos sexos participan en el esfuerzo y beneficio que este desarrollo genera.

Además, para García (2011), el Enfoque Género en Desarrollo se refleja en las reformas introducidas en 2008; ya que, por ejemplo, utiliza las siguientes formulaciones:

- “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” (Inc. I, Art. 4).

- “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.” (Inc. G, Art. 13)

- “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” (Inc. I, Art. 13).

- “Rendir cuentas a los vecinos del cantón, mediante un informe de labores ante el Concejo Municipal para ser discutido, y aprobado en la primera de 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. (Inc. G, Art.17).

- “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”. (Art.42). García (2011) menciona que una de estas comisiones es la denominada Condición de la Mujer, la cual se mantiene de manera específica para tratar el tema mujer.

-“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”. (Art. 92).

- “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”. (Art. 94).

- “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” (Inc. E, Art. 142).

Con respecto al marco normativo sobre materia de género a nivel municipal, es importante referirse a la Ley N°7801, en la cual el Instituto Nacional de las Mujeres, como ente rector en dicha materia, establece el artículo 4, el cual nombra las siguientes atribuciones en los gobiernos locales: a- promoción de políticas públicas municipales para la equidad de género, b- coordinación interinstitucional en esta materia y c- seguimiento y apoyo para la ejecución de dichas acciones, según García (2011).

Es significativo resaltar que diferentes municipalidades del país cuentan con una política para la igualdad y la equidad de género; según Vargas (2013), hay 21 gobiernos locales que han elaborado dichos lineamientos: San José, Montes de Oca, Cartago, Escazú, Alajuela, Naranjo, San Carlos, Palmares, Sarchí, Heredia, San Ramón, Belén, San Isidro, San Rafael, Osa, Santa Cruz, Talamanca, Aguirre, Pococí, Turrialba y Pérez Zeledón. Algunas de las políticas han sido impulsadas y acompañadas por el Instituto Nacional de las Mujeres, cuatro políticas fueron promovidas por ONU-HABITAT y dos políticas por la Fundación Género y Sociedad.

Además, en cuanto a la evaluación de dichas políticas, el Instituto Nacional de las Mujeres, por medio del Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, realizó una “Reunión de Municipalidades con Políticas para la Igualdad de Género” el 14 de mayo de 2013, con el objetivo de “Conocer el estado del arte para identificar nudos y definir acciones de acompañamiento que contribuyan con el avance de las políticas a favor de la no discriminación y de la igualdad entre hombres y mujeres a nivel local”.

En dicha reunión, se pudo comparar con municipalidades participantes qué tanto se había avanzado en la ejecución de las políticas, cuáles municipalidades se encontraban en el proceso de evaluación, cómo se estaba implementando la evaluación, esto de acuerdo con las diferentes representantes de las Oficinas Municipales de la Mujer y de los Departamentos de Planificación de los gobiernos locales.

Para Vargas (2013), uno de los avances logrados es el hecho de que distintas municipalidades del país cuentan con políticas de equidad de género. Sin embargo, dentro de las limitantes señala que se ha avanzado en la ejecución de la política, pero no en la evaluación y seguimiento de su plan de acción.

Además, Vargas (2013) menciona diferentes causas de dichas limitantes como: la falta de voluntad política, el que exista una dinámica interna conflictiva en el municipio, hasta el hecho de que no exista liderazgo para coordinar el proceso.

Es importante mencionar que se revisó la base de datos sobre tesis universitarias con perspectiva de género en las municipalidades, tanto en la Universidad de Costa Rica como en la Universidad Estatal a Distancia. Se encontró la tesis propuesta por Lidieth Leitón Esquivel de la Universidad Estatal a Distancia, con el tema: “La Violencia de Género e Intrafamiliar y las Políticas Públicas Definidas e Implementadas por la Municipalidad de Palmares de Alajuela, en el año 2007”. Dicho estudio, realizado desde un abordaje cualitativo y desde la perspectiva de género, aporta elementos conceptuales importantes como: género y patriarcado, políticas públicas y locales, evaluación y seguimiento de la política, estructura del municipio, entre otros.

Por último, es importante mencionar que no se ha encontrado experiencias documentadas sobre la evaluación de políticas de equidad de género en los municipios costarricenses.

1.3 Antecedentes locales

Contexto sociodemográfico del Cantón Central de Cartago

El Ayuntamiento de Cartago fue fundado en el año de 1563 por el conquistador Juan Vásquez de Coronado, de tal forma que es el ayuntamiento con más antigüedad de Costa Rica, siendo Cartago la capital en ese momento se constituye en el primer gobierno del país. (Municipalidad de Cartago, 2013).

Para el año del 1813, la Constitución promulgada en Cádiz, España, ratifica la importancia del ayuntamiento de Cartago en el año de 1812 y define una estructura de gobierno para las colonias. (Municipalidad de Cartago, 2013).

Con el establecimiento de la Primera República, se funda la ciudad de Cartago como cantón por medio de la Ley N°36, artículo N°6 del 7 de diciembre de 1848, convirtiéndose en el primer cantón y central de la provincia de Cartago, con 11 distritos: Oriente, Occidente, El Carmen, Guadalupe, San Francisco, Llano Grande, Tierra Blanca, Corralillo, Dulce Nombre, Quebradilla y San Nicolás. (Municipalidad de Cartago).

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2011), la población del Cantón Central de Cartago es de 147882 habitantes, 72493 hombres y 75389 mujeres. A continuación, se presenta una tabla sobre la cantidad de habitantes, los datos segregados por sexo de la provincia de Cartago, del cantón Central y sus distritos:

Tabla N°1: Datos desagregados por sexo población de Cartago, 2011

	Total	Hombres	Mujeres
Provincia Cartago	491425	241121	250304
Cantón Cartago	147882	72493	75389
Distrito Oriental	12227	5897	6330
Distrito Occidental	9901	4738	5163
Distrito Carmen	17425	8527	8898
Distrito San Nicolás	25927	12705	13222
Distrito Aguacaliente	31789	15597	16192
Distrito Guadalupe	14624	7113	7511

Distrito Corralillo	10608	5370	5238
Distrito Tierra Blanca	5103	2557	2546
Distrito Dulce Nombre	10548	5102	5446
Distrito Llano Grande	4342	2187	2155
Distrito Quebradilla	5388	2700	2688

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2011)

La Zona Económica Especial de Cartago (2012) menciona que esta es la tercera provincia con mayor población después de San José y Alajuela, con un crecimiento anual del 1,9% de la población, presenta una tasa de crecimiento urbano del 6,3%; Cartago se reconoce como una ciudad dormitorio en donde 63.957 personas se desplazan a San José diariamente por opciones laborales.

Es importante mencionar, que en el tema de violencia intrafamiliar y violencia de género, para Mac Donald y Rojas (2011), Cartago es la provincia con mayor incidencia con una tasa de 314,8 por cada 100 000 habitantes, en segundo lugar Guanacaste (304,8 por cada 100 000 habitantes), seguida por Puntarenas (293,21 por cada 100 000 habitantes).

Según el INEC (2011), el cantón de Cartago, en la categoría condición de jefatura de hogar presenta los siguientes datos:

Tabla N° 2: Condición de jefatura cantón de Cartago

Total de hogares	Jefatura compartida	Jefatura masculina	Jefatura femenina
39773	2513	26172	11088

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INEC (2011).

Además, como menciona Deinsa (2014) citando al INEC (2011), el porcentaje de hogares que se conforman con jefatura femenina ha ido en aumento, ya que en el año 2000 existía 21,0% de mujeres jefas de hogar y para el año 2011 se estableció 28,7% de hogares con jefaturas femeninas en el cantón de Cartago.

La Zona Económica Especial de Cartago (2012) establece los siguientes datos generales del cantón de Cartago, en cuanto a la fuerza laboral, es importante señalar que estos datos no están desagregados por sexo:

Tabla N° 3 Población económicamente activa

Estado	Costa Rica	Cartago
Ocupado	46%	47%
Desocupado	2,20%	2,03
Total	48%	49%

Fuente: Zona Económica Especial (2012), citando a la Municipalidad de Cartago. Plan de Desarrollo Humano Local Cantonal 2010-2011. (2009: 39).

La tabla anterior evidencia que el cantón Cartago presenta datos similares a la media nacional.

Contexto institucional

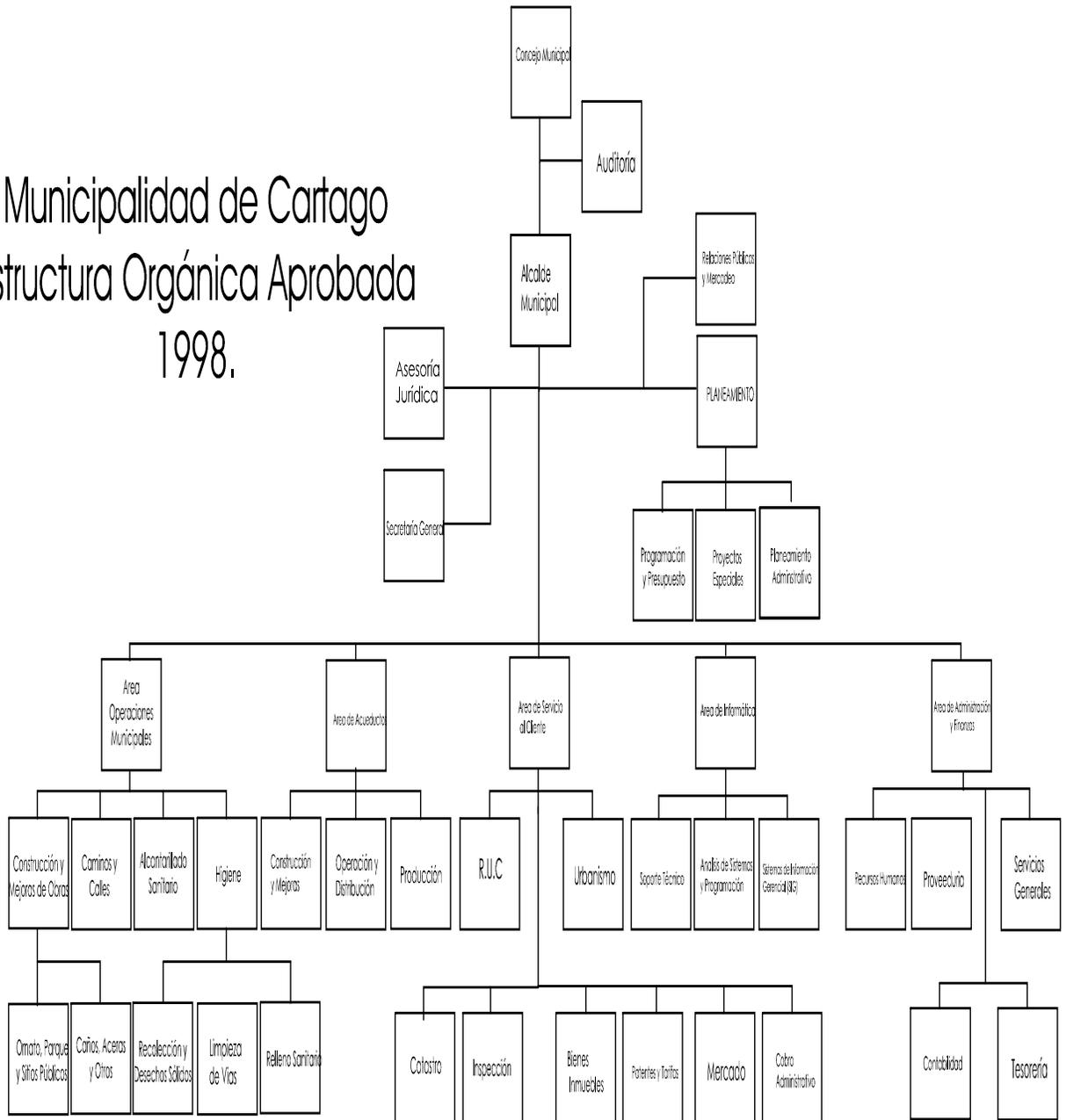
Para Barrera, Massolo y Aguirre (2004), el municipio es: “la célula primaria del gobierno local de las comunidades y de la institución política administrativa de base territorial con personalidad jurídica expresada en el derecho público que se encuentra más próxima visible a la ciudadanía”. (p.7).

La Municipalidad de Cartago está compuesta por la Alcaldía Municipal que es el ejecutivo y el Consejo Municipal como órgano deliberativo.

A continuación, se presenta el organigrama de la Alcaldía Municipal y sus respectivas dependencias:

Figura N°2: Organigrama municipal

Municipalidad de Cartago
Estructura Orgánica Aprobada
1998.



Fuente: Secretaría Municipal (2013).

Actualmente, el número de colaboradores y colaboradoras municipales se subdivide de la siguiente forma:

Tabla N° 4 Cantidad de funcionarios y funcionarias) desagregados por sexo:

CANTIDAD DE TRABAJADORES ACTIVOS Y TRABAJADORAS ACTIVAS	Cantidad	PORCENTAJE
N° DE MUJERES	80	16%
N° DE HOMBRES	434	84%
TOTAL	514	100%

Fuente: elaboración propia partir de datos brindados por el Departamento de Informática (2013).

Del año 2005 al 2013, se ha dado un incremento del personal correspondiente a 101 personas; en el 2005, se contaba con un total de 413 funcionarios y funcionarias, de los cuales había 53 mujeres equivalentes al 13% y 360 hombres que corresponden al 87% de la población total. Como se puede apreciar, prevalece una distribución desigual en la incorporación de las mujeres en las funciones municipales.

Según el informe del Departamento de Informática, la Municipalidad del Cantón Central de Cartago reporta 37 departamentos; a continuación, se procede a la segregación por sexo y jefatura:

Tabla N°5: segregación de jefatura por sexo

	Departamento	Sexo de la jefatura	
		Femenino	Masculino
1	Alcantarillado sanitario		X
2	Almacén		X
3	Unidad de Ambiente	X	
4	Área Administrativa Financiera	X	
5	Archivo Central	X	
6	Área de Informática		X
7	Área de Operaciones		X
8	Área de Planificación	X	

9	Área Jurídica		X
10	Aseo de vías		X
11	Relaciones públicas	X	
12	Área Tributaria		X
13	Auditoría		X
14	Bienes y muebles		X
15	Caminos y calles		X
16	Catastro	X	
17	Cedulación	X	
18	Cobro administrativo		X
19	Contabilidad		X
20	Contraloría de servicios		X
21	Control interno		X
22	Dirección técnica de acueductos		X
23	Equidad de Género y Desarrollo Social	X	
24	Estacionamientos		X
25	Intermediación de empleo	X	
26	Mercado Municipal		X
27	Museo		X
28	Patentes		X
29	Planificación urbana		X
30	Proveeduría		X
31	Seguridad y vigilancia	X	
32	Servicios generales	X	
33	Tesorería	X	
34	Transportes		X
35	Turismo	X	
36	Urbanismo		X
37	Prevención y mitigación de riesgos	X	
38	Recursos Humanos	X	
39	Secretaría	X	

Fuente elaboración propia a partir de datos brindados del Departamento de Informática 2013.

De lo anterior, se desprende que 15 mujeres ocupan puestos como encargadas de área o jefatura y 24 hombres ocupan el mismo rango. El total de colaboradores y colaboradoras es 514, las jefaturas son 39, que representa un 7,58% del total del personal, lo cual está distribuido de la siguiente forma: las mujeres constituyen un 38% en puestos de jefatura y los hombres representan un 62%.

Concejo municipal

El Concejo Municipal de Cartago, para el período 2010-2016 se compone de la siguiente forma:

Cuadro N°4: Directorio del Concejo período 2010-2016

Presidente del Concejo Municipal	
Partido Liberación Nacional	Adrián Leandro Marín
Regidoras propietarias/ Regidores propietarios	
Partido Liberación Nacional	Laura Carvajal Montoya Adrián Leandro Marín Eduardo Navarro Ceciliano Walter Navarro Pereira
Partido Acción Ciudadana	José Víquez Víquez Carmen Vargas Chaves
Partido Unidad Social Cristiana	Vera Céspedes Quesada
Partido Movimiento Libertario	Antonio Garita Ramírez
Partido Accesibilidad sin Exclusión	Diego Moya Gamboa
Regidoras suplentes/Regidores suplentes	
Partido Liberación Nacional	Manuel Rivera Guzmán Jonathan Arce Moya Juan Aragón Quesada Marta Elena Ruiz Vega
Partido Acción Ciudadana	Deyanira Hernández Manuel Chaves Quirós
Partido Unidad Social Cristiana	Marvin Alvarado Méndez

Partido Movimiento Libertario	John Odoy Jiménez
Partido Accesibilidad sin exclusión	David Martínez Salazar

Fuente: Secretaría Municipal (2013)

De lo anterior, se desprende que el Concejo Municipal está compuesto por 3 regidoras propietarias y 5 regidores propietarios, así como 2 regidoras suplentes y 7 regidores suplentes.

Comisión Municipal de la Condición de la mujer y Oficina Municipal de la Mujer.

Una función importante del Concejo es la conformación de las comisiones permanentes, entre ellas la Comisión de la Condición de la Mujer, por medio del artículo 49 del Código Municipal. Esta comisión vela por los temas relacionados con la igualdad y la equidad de género.

Otra instancia es la Oficina Municipal de la Mujer, Trejos (2007) menciona que el objetivo general de la Oficina es: “impulsar políticas públicas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y la igualdad y la equidad de género en el ámbito local”. (Trejos, 2007, p. 39).

Como objetivos específicos de la Oficina Municipal de la Mujer, Trejos (2007) indica:

- Brindar información permanente a las mujeres sobre sus derechos, servicios existentes en distintas instituciones, así como de los programas y servicios que se desarrolla el INAMU y otras instituciones públicas y privadas, a favor de la igualdad y la equidad de las mujeres.
- Fomentar la participación, la organización, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en los distintos espacios locales y organizacionales.
- Monitorear el cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito local.
- Impulsar políticas para la igualdad y equidad de género que se incorporen en los planes municipales planes de desarrollo, planes anuales y planes específicos, a fin de que se tomen en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres.
- Referir a las mujeres a distintos servicios y programas estatales y gubernamentales.

- Coordinar de manera permanente con Instituto Nacional de las Mujeres y con el programa de Oficina de la Mujer.
- Promover la creación de redes de apoyo a la labor de las OFIM con las organizaciones, profesionales y grupos de mujeres.
- Mantener una coordinación a nivel institucional en el nivel local, impulsando la creación de redes interinstitucionales.
- Brindar atención especializada en violencia intrafamiliar, en las Municipalidades en que así se haya definido, mediante los lineamientos establecidos por el INAMU, dentro de un trabajo conjunto con la Red de Apoyo y desarrollo de diversas estrategias: grupos de apoyo, grupos terapéuticos, entre otros.
- Promover la sensibilización a diferentes actores locales sobre el tema de derechos y perspectiva de género, para promover una transformación de patrones socioculturales que promueven relaciones de dominación y discriminación.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género.

Información sobre la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social

Según Ligia González Solano, encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, la oficina inicia sus funciones en la Municipalidad de Cartago en el año 2004, con el nombre “Oficina de la Condición de la Mujer”, con el objetivo de brindar un espacio de asesoría e información legal a la mujer cartaginesa, así como el capacitar mujeres en el campo de la microempresariedad (González, 2011).

La Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social establece los siguientes objetivos de acuerdo con González (2011):

El objetivo de la oficina es “Desarrollar una gestión municipal, en procura de la igualdad y la equidad entre los géneros, por medio de acciones orientadas a mejorar la condición de vida de los habitantes y lograr el desarrollo humano integral de la comunidad”.

Como objetivo estratégico, se establece “Propiciar ambientes a favor de la promoción de las mujeres y la equidad de género, con el fin de desarrollar actividades económicas, educativas, culturales y recreativas como parte del área estratégica de la política social.”

El objetivo de mejora plantea “Dirigir, organizar, planear y controlar el uso de los recursos materiales, financieros y tecnológicos destinados a la promoción de las mujeres y de género de la Institución modificando valores y acciones en cuanto al rol de la mujer y la familia, contribuyendo a superar la discriminación y la violencia doméstica.”

Para el año 2004, la oficina establece 4 áreas de trabajo según González (2011):

- Área social: la incorporación de la perspectiva de género en las acciones, proyectos, planes y políticas municipales. Además la prevención y atención de la violencia intrafamiliar.
- Área económica: desarrollar la capacidad empresarial de la mujer cartaginesa.
- Área política: promover la promoción de cualidades de liderazgo transformador y la capacitación activa de la mujer en la vida política.
- Área cultural: la creación de espacios culturales para la mujer cartaginesa.

Además, en el año 2005, se aprueba la Política y Plan de Acción de Promoción de las Mujeres y Equidad de Género.

González (2011) menciona que los cambios anteriores se establecen con el fin de reforzar y abarcar otros sectores poblacionales como personas adultas mayores, infancia, adolescencia, personas con discapacidad y población en general.

Es importante mencionar que, durante los años 2004 al 2011, se ha destinado un monto total de ₡ 38 033 050 en capacitaciones en el campo de la empresariedad y político. Se ha brindado 11 capacitaciones a grupos de 25 mujeres en promedio con el “Programa Creando Empresarias”. Mediante el Programa de la Fundación Omar Dengo, se han ejecutado 5 talleres denominados “Cómo lograr el éxito en mi empresa”. Así como el proyecto de “Construcción de liderazgo transformador y de incidencia política”, con un grupo de 30 mujeres de los diferentes distritos, de acuerdo con González (2011).

Durante los años 2008 y 2013, se incorporan 5 profesionales de diferentes disciplinas con el fin de satisfacer las demandas a nivel cantonal: Psicología, Trabajo Social, Deportes y Recreación, y Red de Cuido Infantil y Personas Adultas Mayores. En el período 2011-2012, se hace la modificación de Oficina de la Condición de la Mujer a Oficina de Equidad de Género y posteriormente a Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

En cuanto a la atención legal desde el 2004 al 2011, se han otorgado 3048 citas a manera de orientación e información a cargo de la Msc. Ligia Solano González, en temáticas como violencia doméstica, empresariedad, capacitación, pensiones alimentarias, paternidad responsable, entre otros, según Solano (2011).

A partir del 2008, se cuenta con atención psicoterapéutica que abarca la población adolescentes de 15 años hasta adultas mayores, como atención a la violencia intrafamiliar y violencia de género, en promedio se atienden 150 personas por año, lo cual equivale a 550 citas, así como la intervención grupal con la creación de “Grupos Socioeducativos para mujeres sobrevivientes de violencia intrafamiliar”, desde el enfoque de género sensitivo y derechos humanos. (Fuente elaboración propia a partir de informes institucionales, psicóloga Raquel Hernández Auld).

Desde la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, se realiza coordinaciones con diferentes entidades como el Patronato Nacional de la Infancia, Juzgado de Violencia Doméstica de Cartago, Oficina de la Atención y Protección de la Víctima, Ministerio de Salud, Instituto Nacional de las Mujeres, Hospital Max Peralta, Asociación Gerontológica Costarricense, Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, Instituto Mixto de Ayuda Social, escuelas y colegios del cantón, Red Local Interinstitucional y Comunal para la Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, entre otras instancias con el fin de poder brindar una atención eficaz y oportuna.

Política y Plan de Acción de Promoción de las Mujeres y Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago 2005

La Municipalidad de Cartago cuenta con la Política y Plan de acción de Promoción de las Mujeres y Equidad de Género, aprobado por el Concejo Municipal mediante el artículo 31 del Acta No. 236 del 30 agosto del 2005. La política fue elaborada con el apoyo de Fundación Género y Sociedad (GESO), y así mismo para el Plan de Acción de la Política la Municipalidad de Cartago ejecutó presupuesto para que este se llevara a cabo.

Como antecedentes en materia de género, la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género menciona que la Municipalidad de Cartago se basa específicamente en la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer, la cual se estableció a partir de la reforma del Código Municipal en 1998, y con la creación de la

Oficina Municipal de la Condición de la Mujer en el 2004, actualmente a esta oficina se le conoce como Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

Marco conceptual de la Política

La Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género (2005) señala que como parte de los procesos de descentralización y desconcentración del poder político central, los gobiernos locales adquieren una gestión local que le permite tener mayor cercanía con la ciudadanía y profundizar en la democracia.

Esta perspectiva actualizada hace que las municipalidades tengan la necesidad de considerar la perspectiva de género como un factor transversal. Para ello es importante tomar en cuenta el cambio en la conceptualización de género. En el transcurso de 30 años, se ha dado una evolución pasando del enfoque conocido como Mujer en Desarrollo a Género en Desarrollo de carácter inclusivo. (Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género, 2005).

En los años 80 del pasado siglo, tuvo lugar el giro de una perspectiva que consideraba la población femenina como excluida del desarrollo, en términos de grupo vulnerable, e impulsaba acciones principalmente asistenciales hacia las mujeres (Mujer en Desarrollo), hacia una óptica que consideraba a las mujeres agentes del desarrollo y ponía acento en la equidad entre mujeres y hombres (Género en Desarrollo). (Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género, 2005).

Asimismo, la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género (2005) explica que esta nueva proposición toma como base el concepto de género, el cual hace referencia a las atribuciones, condiciones y expectativas que se les asigna a cada sexo de acuerdo con la cultura. Por lo tanto, por el hecho biológico de ser nacer hombre o nacer mujer se otorgan valores y criterios culturales, los cuales no son estáticos pues están expuestos a los concesos sociales e influyen en la construcción de las identidades de género para cada sexo. Esta propuesta teórica sugiere que las atribuciones de género son construidas desde los consensos de la cultura y propone que es posible establecer nuevos consensos que modifiquen esas atribuciones de género, con el fin de buscar una equidad entre hombres y mujeres.

La política antes citada hace un énfasis en que género no es igual a mujer, y que la transversalización de género requiere de una actuación práctica de hombres y mujeres para avanzar hacia la equidad. Toma en cuenta la Declaración de Beijing+5, la cual se celebró en el año 2000 en las Naciones Unidas con el fin de dar seguimiento a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, la cual señala la importancia de este trabajo: “Los procesos de formulación de políticas para la equidad de género requieren de la cooperación de mujeres y hombres en todos los niveles. Hombres y niños deben ser involucrados activamente y alentados a participar en todos los esfuerzos...” (Política Municipal, 2005, pp. 5).

Además, en dicha política, se establece que el carácter inclusivo del enfoque de género debe de contemplar a todos los seres humanos; sin dejar de reconocer la discriminación histórica que han sufrido las mujeres. El enfoque inclusivo hace referencia al plano metodológico, el cual impulsa cambios como el empoderamiento de la mujer, procesos de igualdad de oportunidades, trabajo con población masculina, etc.

También en la política (2005) se menciona que el marco conceptual se basa en el cruce entre el enfoque actualizado de gestión municipal, el cual se fundamenta en la calidad de servicio, la excelencia técnica y la autonomía política y la participación de la ciudadanía; por su parte, la perspectiva de género actual tiene un enfoque inclusivo que toma en cuenta la corresponsabilidad de mujeres y hombres para la construcción de la equidad de género, y, a su vez, es un compromiso institucional de toda la gestión municipal.

Marco legal e institucional

La Política para la Promoción de la Mujeres y la Equidad de Género (2005) indica que la Municipalidad de Cartago se rige de acuerdo con el nuevo Código Municipal de 1998, el cual establece varios cambios como el reconocimiento de “el municipio está constituido por el conjunto de vecinos residentes en un mismo cantón que promueve y administra sus propios intereses por medio del gobierno municipal” (Art. 1).

Asimismo, el Código Municipal establece que la Municipalidad deberá crear la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer (Art. 49), al igual que las otras 6 Comisiones Permanentes.

Además, para el Plan de Desarrollo 2003-2007, se propone como una de sus estrategias institucionales para el desarrollo: “la promoción de la igualdad real de las condiciones generales de los ciudadanos”. Por lo tanto, busca como medio de intervención el “fomento

de la igualdad real de la mujer y la atención de la violencia intrafamiliar”. También, se establece la creación de la Oficina Municipal de la Condición de la Mujer en abril de 2004.

Así mismo, la política institucionaliza el enfoque de género en los Ejes y Unidades de la Municipalidad. Del mismo modo, establece que la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer y la Oficina Municipal de la Condición de la Mujer como las entidades especializadas en materia de género.

Principios de la Política

La Política Municipal para la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago incorpora valores elementales de la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos. A continuación, se enuncian los siguientes valores fundamentales:

- ✓ Promoción de la igualdad de derechos y oportunidades de todos los seres humanos.
- ✓ Eliminación de toda forma de discriminación, en especial por razones de género.
- ✓ Promoción de la equidad, entendida como la existencia de justicia entre los seres humanos que son diversos.
- ✓ Eliminación de las formas diversas de intolerancia cultural, política y religiosa.
- ✓ Protección y promoción de los derechos humanos.

Los criterios orientadores que definen la especificidad de esta política son:

- ✓ Perspectiva transversal: que supone la adopción de un enfoque que afecta al conjunto del quehacer municipal, y no solo a determinadas unidades de la institución.
- ✓ Visión estratégica: que supone la integración del enfoque de género en los asuntos medulares del quehacer municipal y no solo en aspectos superficiales o circunstanciales.
- ✓ Carácter inclusivo: que visualiza la equidad entre mujeres y hombres como un compromiso y un beneficio para toda la sociedad. Entendiendo que género no es sinónimo de mujer, y que dirige acciones hacia las mujeres y los hombres, teniendo presente como punto de partida la discriminación histórica de las mujeres.
- ✓ Enfoque de corresponsabilidad: es decir, que compromete al conjunto de sus recursos humanos, las personas que colaboran con la entidad y la relación con el conjunto de las contrapartes, esto no es solo una responsabilidad de las mujeres dentro y fuera de la institución.

Objetivos de la política

Objetivo general:

1-Promover la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el municipio de Cartago, incrementando así la eficacia de la gestión municipal con la incorporación del enfoque de género de acuerdo con los principios y los criterios en esta política.

Objetivos específicos

1-Transversalizar criterios de género en el desarrollo organizacional y operativo de la Municipalidad de Cartago, incluyendo políticas internas, políticas para el recurso humano, etc.

2-Integrar el enfoque de equidad de género en el quehacer municipal dirigido hacia la población del cantón, especialmente aquellas acciones que afectan los servicios públicos y municipales.

3-Promover la equidad de género en todos los procesos de relación con la población usuaria y especial en todos los mecanismos de promoción y puesta en práctica de la participación ciudadana municipal.

4-Impulsar la integración del enfoque de género en las coordinaciones interinstitucionales que tengan lugar en el territorio del cantón, con instancias gubernamentales y no gubernamentales.

Estrategia general y seguimiento y evaluación de la política

La Política para la Equidad de Género proporciona los lineamientos para integrar el enfoque de género en el quehacer municipal es un documento estratégico que establece acciones a corto y largo plazo. Este plan enumera las actividades que deberán realizarse para establecer cómo se alcanzarán los objetivos planteados. Al tener una política y un Plan de Acción para su implementación, se evitará la confusión entre el plano político y el operativo.

Para el seguimiento y evaluación de la política, se establecen mecanismos institucionales con el fin de visualizar los avances en la ejecución y puesta en práctica de esta. Debido a lo anterior, el Concejo Municipal creará una Comisión Municipal de Seguimiento de la

Política y Cumplimiento de Plan de Acción, conformada por dos representantes de la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer (preferiblemente un hombre y una mujer), la responsable o el responsable de la Oficina de la Condición de la Mujer, el encargado o la encargada del Eje de Planeamiento Estratégico y el alcalde o la alcaldesa suplente.

La Comisión Municipal de Seguimiento de la Política y Cumplimiento del Plan de Acción tendrán las siguientes funciones:

Preparar informes semestral y anual de cumplimiento y dar apoyo al Eje de Planeamiento para el cumplimiento del PAO en materia de género.

Brindar apoyo a los distintos ejes para un debido cumplimiento de los compromisos. Emitir un informe sobre los eventuales problemas de cumplimiento dirigido a la Comisión de Control Interno, a fin de que se tomen medidas rectificadoras que correspondan.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, no se cuenta con información documentada del accionar de dicha comisión.

Plan de acción de la Política

Se establece el Plan de Acción 2006-2008 de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género, el cual propone los siguientes objetivos:

Objetivo general:

1-Ejecutar la Política Municipal para la promoción de las Mujeres y la Equidad de Género (PMPMEG) de la Municipalidad de Cartago, a través de la integración de acciones para la equidad en el quehacer de todas las unidades de la Municipalidad en el período 2006-2008.

Objetivos específicos:

1-Identificar acciones de género que pueden desarrollarse desde las unidades de la Municipalidad y los proyectos especiales que sean necesarios para iniciar la implementación de la PMPMEG.

2-Contar con un Plan de Acción para los años 2006-2008, que reúna todas las acciones que ejecuta la Municipalidad para contribuir con la generación de condiciones de equidad entre las mujeres y los hombres del municipio.

La política cuenta con 15 lineamientos estratégicos del Plan de Acción que orientan la incorporación de medidas específicas en los distintos planes operativos anuales de la Municipalidad:

- 1-Incorporar progresivamente el enfoque de género en la prestación de los servicios públicos municipales.
- 2- Posibilitar que los procesos organizativos y de participación ciudadana referidos al desarrollo municipal contemplen la participación equitativa de mujeres y hombres.
- 3- Incorporar el enfoque de género en el desarrollo del equipamiento y la infraestructura del municipio.
- 4- Impulsar una política de recursos humanos con enfoque de género.
- 5- Incorporar criterios de género en el registro de datos y la información estadística que produzca o maneje la Municipalidad.
- 6- Desarrollar procedimientos, mecanismos y herramientas para elaborar, ejecutar y evaluar los proyectos de la Municipalidad con criterios de género.
- 7- Incorporar el enfoque de género en los procesos de capacitación interna y hacia el exterior que impulse la Municipalidad.
- 8- Integrar criterios de equidad de género en las acciones municipales que promuevan el deporte, las actividades culturales, recreativas y de festejos que impulsa la Municipalidad.
- 9- Desarrollar una estrategia de seguridad ciudadana en el Municipio que incorpore criterios de género.
- 10-Incorporar criterios de género en los contenidos y procedimientos de las comunicaciones institucionales.
- 11- Promover la participación, el empleo, y las capacidades de emprendimiento de mujeres y hombres de cantón, considerando sus condiciones de género.
- 12- Incorporar la perspectiva de género en las estrategias de salud ocupacional.

13- Promover una política institucional que apoye a las familias en situaciones de pobreza, fomentando la coordinación interna (entre las distintas dependencias municipales) e interinstitucional con aquellas entidades que deben velar por este sector de la población (IMAS, FONABE, etc.)

14-Incorporar los criterios de género en el Plan de Gestión Ambiental que está impulsando la Municipalidad de Cartago.

15-Fortalecer la institucionalización del enfoque de equidad de género en la Municipalidad a través del trabajo de la Oficina Municipal de la Condición de la Mujer, dirigido tanto a lo interno como a la población del cantón.

Se establece una sistematización de 92 acciones de género acordadas para incluir en los planes anuales del 2006-2008 de la Municipalidad de Cartago.

Es importante mencionar que no propone directrices para el plan de acción de la política después del 2008, además no se cuenta con información documentada sobre los resultados de la implementación de la política desde el 2006 al 2013.

1.4 Justificación

Esta investigación es novedosa ya que en el país no existe una experiencia documentada sobre la incidencia de las políticas de equidad de género a nivel de los gobiernos locales, sobre los resultados y el monitoreo de las acciones ejecutadas en los planes de acción, y de la opinión de la población beneficiaria a la que se dirigen dichas acciones.

Es importante recordar que la aplicación de las políticas y planes como forma de intervención ante una problemática, en la cual no se revise y analice cuáles acciones se han ejecutado, cuáles han sido los resultados, entre otras interrogantes; puede conllevar a una ejecución poco fructuosa, pues no se está obteniendo elementos de mejora, fortalezas o debilidades del plan que se estableció.

La Municipalidad del Cantón Central de Cartago, por medio de la Oficina Municipal de la Condición de la Mujer denominada actualmente Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, desarrolla acciones con perspectiva o enfoque de género con el fin de contrarrestar

aquellas prácticas discriminatorias que en este caso han sufrido las mujeres producto de la discriminación que se legitima en la sociedad patriarcal.

Uno de estos avances fue el aprobar la “Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género en el 2005”, ya que a nivel institucional se logra establecer el enfoque de género como un eje transversal en el quehacer municipal, con el fin de incidir tanto a lo interno como a lo externo del gobierno local.

El objetivo de esta investigación es de una relevancia institucional, debido a que no se tiene un análisis documentando sobre la incidencia de la incorporación de la perspectiva de género a partir de la implementación y el cumplimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género desde su aprobación a partir del año 2005.

Es trascendental identificar qué acciones se han concretado del Plan de Acción para la Política y, determinar las limitantes que se han presentado para la ejecución, seguimiento y evaluación de esta. Para ello, se pretende identificar si se ha dado el apoyo de las diferentes instancias municipales, así como la proposición de elementos de mejora que facilite su ejecución, con el fin de garantizar un espacio laboral que dignifique tanto los derechos humanos del personal institucional como los de la ciudadanía a la cual se dirigen los servicios municipales.

1.5 Planteamiento del problema

La Municipalidad de Cartago, como gobierno local, estableció la Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género con el objetivo de que se promoviera la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres en el municipio. Asimismo, se tenía como resultado esperado que, al incorporarse el enfoque de género de acuerdo con dicha política, se logrará incrementar la eficacia y eficiencia de los servicios municipales. Sin embargo, desde que se estableció el Plan de Acción de la política en el año 2006 hasta el año 2013, no se generó un documento que respalde el monitoreo de dichas acciones, resultados, aspectos de mejora, entre otros elementos. Partiendo de la poca práctica de ejercicios de análisis sobre la incidencia de la Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago, se propone la siguiente interrogante como problema de investigación:

Formulación del problema:

¿Cuál ha sido la incidencia en la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de la organización y gestión interna municipal, prestación de servicios públicos, participación ciudadana y coordinación interinstitucional, considerando la implementación y el cumplimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago, 2006-2013.

1.6 Objetivo general

- ✓ Analizar la incidencia en la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de la organización y gestión interna municipal, prestación de servicios públicos, participación ciudadana y coordinación interinstitucional, considerando la implementación y cumplimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago, 2006-2013.

1.7 Objetivos específicos

- ✓ Identificar las acciones realizadas en la incorporación de la perspectiva de género en la administración y gestión interna de la Municipalidad de Cartago en la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.
- ✓ Conocer el alcance de la incorporación de género en la prestación de servicios públicos desde la perspectiva de género, considerando la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.
- ✓ Analizar los mecanismos de participación ciudadana que ha desarrollado la Municipalidad de Cartago en el marco de la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de género.
- ✓ Identificar los mecanismos de coordinación interinstitucional desarrollados en el marco de la implementación de la Política Municipal para Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

Objetivo propositivo:

- ✓ Formular recomendaciones a la administración y autoridades locales para ser incorporadas en el Plan de Acción de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género con el fin de establecer estrategias que faciliten su operacionalización, ejecución y evaluación.

Capítulo II. Marco conceptual

2.1 El patriarcado

El sistema patriarcal se reproduce en las distintas instancias del Estado como parte del ordenamiento social y los municipios o gobiernos locales no son la excepción, lo cual incide sobre la brecha de género entre mujeres y hombres.

Para Lagarde (1999), el patriarcado es:

...Un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Es así mismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación de las mujeres. (p. 25).

Este orden social ha provocado la opresión y explotación hacia el sexo femenino, en todos los ámbitos de la vida, lo cual ocasiona un rezago histórico que contribuye con la desigualdad entre hombres y mujeres.

Además, Facio y Fries (1999) definen el patriarcado como:

Un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil, que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen las madres sobre los y las hijas. (p. 19).

A partir de lo anterior, se ha justificado que en los espacios laborales hombres y mujeres realicen trabajos diferentes basados en la división sexual del trabajo, en donde se genera una especialización de funciones a partir de la construcción de la identidad genérica. Lo cual explica el que el trabajo de la mujer se haya invisibilizado, pues desde el patriarcado el trabajo doméstico y las funciones reproductoras se han considerado normales y propias del género femenino para poder mantener un orden social.

Un elemento importante a partir de las políticas locales con perspectiva de género es lograr un cambio en el ordenamiento social patriarcal, ya que como menciona Murillo (2003) se

introduce la vida cotidiana, la vida productiva y reproductiva de la mujer como eje de las políticas municipales con perspectiva de género; reconociendo que esta fuerza laboral de la mujer sostiene la economía y la estructura social.

De ahí como señala Murillo (2003), la discriminación de género no suele ser un tema importante dentro de la agenda municipal a pesar de las consecuencias y el deterioro social que provoca. La autora señala que, mientras la presencia de las mujeres sea baja en los gobiernos locales, la incorporación, el diseño y la sensibilización en el tema de género se ven afectados, así como poca incidencia para la formulación de políticas de igualdad, ya que mayoritariamente son impulsadas por las mismas mujeres, a pesar de la obligatoriedad que se establece en algunos marcos legales.

2.2 El poder

Otro elemento totalmente ligado al patriarcado es el ejercicio del poder, en donde se tienen poderes distintos, producto de la socialización de género, hombres y mujeres no han tenido un ejercicio igualitario del poder, y por ende, no han contado con los mismos recursos y oportunidades.

La situación anterior repercute en todos los ámbitos del quehacer humano, donde se constituye socialmente un género, el femenino, más vulnerable a ser susceptible de violencia en sus diferentes tipos de manifestación y también se ve afectado de acuerdo con la edad, la orientación sexual, la presencia de algún tipo capacidad especial, entre otros. De ahí la importancia de definir políticas públicas con enfoque de género desde el accionar nacional hasta lo local, con el fin de generar espacios de inclusión y promoción de los derechos humanos sin ningún tipo de discriminación.

Además como señala Torres (s.f.), cuando existen posiciones diferenciadas y asimetrías en el poder, se manifiesta la violencia en una relación, y la violencia siempre es un acto de poder. Asimismo, como explica Bonino (s.f.), el poder de dominio hace referencia a esa capacidad de controlar y dominar la vida o los hechos de las personas, este poder es impositivo y se ejerce de una manera invisible u ocultamente sobre los hombres y las mujeres o en su contra.

También, Bobino señala (s.f.) que:

Quienes han estudiado los mecanismos que usan quienes tienen el poder sobre las demás personas, nos han enseñado que uno de los más importantes para mantenerse en él y seguir imponiendo, es opacar, hacer un pacto de silencio entre los poderosos y guardar en secreto los modos en que retienen ese poder, con todo lo que lo acompaña (prestigio, superioridad en la escala social, éxito, etc.). Si queremos que las relaciones de poder se transformen en paridad se hace imprescindible visibilizar esos mecanismos de opacamiento, desenmascarar lo oculto, lograr la transparencia y develar los secretos que permiten mantener esas jerarquías. (Bobino, s.f. p. 2).

Según lo anterior, es importante entender que el poder se puede ejercer de diferentes formas, que tiene una intención, y que esa intención pretende mantener el orden establecido a nivel social.

Desde las municipalidades, es importante analizar qué tanta influencia se tiene para incidir en la toma de decisiones, en el otorgamiento de presupuesto, en la integración del enfoque de género en la gestión local. Esto, ya sea desde las Oficinas de la Mujer o sus nuevas denominaciones, desde las Comisiones de la Condición de la Mujer, de la coordinación intra e inter institucional, así como desde la participación de la población que demanda un servicio. Las políticas públicas locales, como un instrumento para orientar el desarrollo, deben acompañarse de prácticas de ejercicio de poder igualitarias, para asistir a las diferentes temáticas y demandas de la población, con el fin de favorecer procesos inclusivos que no solo favorezcan un ambiente laboral igualitario sino que también se presten servicios que incidan en el cambio de los roles tradicionales de género.

2.3 Género y enfoque de género

El género es un concepto que explica cómo los roles y mandatos, definidos para la masculinidad y la femineidad, son construidos socialmente e imprimen un valor diferenciado hacia lo masculino y lo femenino en la sociedad. Dicha construcción se cimienta y reafirma desde un entramado institucional, con el fin de mantener el orden social. Aguilar y Ayales

(2008), en la Guía Práctica N°2, retoman el concepto de género propuesto por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer como:

Comprende aquellas reglas, normas, costumbres, y prácticas a través de las cuales las diferencias biológicas entre las mujeres y los hombres se transforman en diferencias sociales. Esto incluye además las relaciones de poder. Como resultado tanto mujeres y niñas hombres y niños son valorados de manera diferente y tienen oportunidades desiguales en la vida. (p. 7).

El género permite reflejar cómo esos roles, construcciones sociales, varían según raza, sexo, etnia, nacionalidad, grado académico, entre otros, y por ende, su incidencia en el ejercicio del poder y el acceso a oportunidades.

Es importante para lograr esa incidencia de las políticas públicas con enfoque de género, que el personal municipal tenga sensibilidad al género, que reciba capacitación especializada, que le permita introyectar como su patrón de crianza, el cómo aprendió a ser hombre y mujer puede afectar los servicios que se brindan a la ciudadanía, los programas que se establezcan y la prioridad en su ejecución.

Las identidades genéricas están cargadas de estereotipos, mitos, misoginia, machismo, sexismo, entre otros que conllevan a abusos de poder, desde la creencia de que unos o unas son más importantes que otros u otras, desde la justificación patriarcal de la supremacía en específico del hombre sobre la mujer. Si estos esquemas no son transformados el accionar municipal se puede realizar desde una visión androcéntrica que invisibiliza las necesidades específicas de cada sector y revictimizando a las personas usuarias de los servicios locales.

El enfoque de género es una categoría de análisis importante no solamente para la implementación de una política, sino para el quehacer institucional pues permite visualizar las necesidades de las mujeres y de los hombres en pro de un acceso igualitario.

También, como señala Barrera *et al.* (2003), el trabajar desde el enfoque de género significa que se tiene un instrumento de análisis que permite desvincular a la mujer del determinismo biológico y representar las bases históricas, sociales, culturales y económicas en las que se ha fundado y perpetuado la desigualdad de jerarquías entre el sexo masculino y femenino.

Para Cortés, citada por Barrera *et al.* (2003), es importante mencionar que el enfoque de género en la gestión municipal es un incentivo que puede lograr que la mujer tenga una ampliación real y permanente en el acceso a oportunidades de desarrollo de forma igualitaria. También potencia que las organizaciones sociales sean actoras estratégicas de la política pública local en distintos ámbitos como: a nivel socioeconómico, cultural, etario, étnico; entre otros. Así mismo, explica la autora que al incorporar el enfoque de género en el quehacer municipal se promueve el romper con barreras culturales y distribuir el poder entre los géneros, lo cual fortalece la equidad social y contribuye a lograr las metas para el desarrollo humano.

El utilizar la perspectiva de género en las políticas públicas locales genera una nueva forma de mirar y de pensar las situaciones, necesidades, procesos sociales y así como los objetivos que establezca el gobierno local. (Barrera *et al.*, 2003).

Otra conceptualización es la que propone García (2011), quien retoma el enfoque de Género en el Desarrollo (GED), el cual se empieza a implementar en la década de los años ochenta, en donde tanto hombres como mujeres participan creando ese desarrollo y al mismo tiempo se benefician de dichas acciones.

De tal manera que el enfoque de género en el desarrollo se define de la siguiente manera:

Es una forma de analizar la realidad social a partir de las identidades, condiciones y características de mujeres y hombres y las relaciones que se establecen entre ambos, tanto en el plano individual, como en el social. Se refiere a una relación marcada por la igualdad de derechos y dignidad entre mujeres y hombres, seres que no son necesariamente idénticos. (García, 2011, p. 19).

Cuando se logra entender que tanto hombres como mujeres tienen que ser tomados en cuenta en la construcción del desarrollo local, y específicamente reconocer que las mujeres históricamente no han tenido esa posibilidad de participación, ya que se les relegó al espacio privado. Esta situación permite generar una visión muy diferente de lo que significa la participación ciudadana, el que las mujeres puedan expresar cuáles son sus necesidades, a manera de ejemplo: desde la generación de fuentes de empleo hasta en la construcción de una ciudad.

El enfoque de género permite que todos los sectores poblacionales se puedan ver representados en el desarrollo local, a diferencia del sistema patriarcal que solo permite y valida la posición del varón. De acuerdo con lo planteado, es importante señalar lo que se menciona sobre la discriminación contra la mujer:

Según el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), se define como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos, y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera

Como indica Barrera *et al.* (2003), en cuanto a la discriminación:

La discriminación se sustenta en la división/distinción que se hace de las mujeres en las relaciones de género, asignándoles espacios y roles diferentes a los de los hombres, lo que se evidencia en desigualdades en el acceso a bienes, y servicios como la educación, la cultura, el empleo, el salario, la propiedad, la nutrición, la participación en el poder político y en la toma de decisiones. (Barrera *et al.* 2003, p.31).

Esas distinciones de espacios y roles diferentes entre los sexos ha provocado que a la mujer se le confine en el espacio privado, en la familia, la maternidad, el cuidado, en la mano de obra no reconocida; en donde se le enseña a la mujer ser para otros, y se le disminuya la posibilidad de acceso al desarrollo en otras áreas de la vida y, por ende, sus derechos como persona.

En ese sentido, las políticas públicas con enfoque de género pretenden cerrar esas brechas de inequidad y discriminación mediante acciones afirmativas que permitan generar recursos de empoderamiento a las mujeres y de su inserción en espacios que tradicionalmente no han podido acceder como es el caso del ejercicio político o empresarial.

2.4 Igualdad de género

Otro elemento importante para promover el trato igualitario entre hombres y mujeres es el de igualdad de género, el cual se define como:

Refiere a la igualdad entre mujeres y hombres en términos de derechos, responsabilidades, oportunidades y papeles. Significa que ambos tienen iguales oportunidades y derechos para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo desarrollar sus capacidades potenciales sin distinción alguna. (García, 2011, p.41).

Para implementar la igualdad de género se hace necesario promover políticas de igualdad de trato, las cuales establecen acciones positivas o afirmativas para acceder a esa igualdad; ya que es una forma de garantizar la apertura de la mujer en espacios que han sido masculinos, entre ellos: la política, ciertas profesiones, cargos de representación, así como el acceso a recursos como la propiedad y el capital, entre otros. (Incháustegui *et .al*, 2004).

Como se ha venido desarrollando anteriormente, no se puede pretender que las mujeres y los hombres tengan acceso a los mismos recursos cuando históricamente no han tenido el disfrute en igualdad de condiciones de los mismos derechos humanos. Se reconoce que a la mujer se le ha relegado al espacio privado, el de la familia; y al hombre el espacio público. A nivel de municipios, por ejemplo, es muy notorio encontrar mayor personal masculino que femenino, así como tareas o funciones que solo son ejecutadas por hombres y mucho más notorio es el espacio de toma de decisiones a nivel político¹, donde muy pocas mujeres ejercen este derecho con libertad y sin sufrir acoso político, un precio que se paga al “invadir espacios masculinos” al igual que el acoso sexual laboral.

El empoderamiento que puedan tener las mujeres del Concejo Municipal y la sensibilización de los representantes y las representantes del Concejo es uno de los elementos para que las políticas de equidad y de igualdad de género sean exitosas, contribuyendo así en la institucionalización del enfoque de género.

2. 5 Análisis de género

Para efectos de esta investigación, es importante mencionar que se realizará un análisis de género; el cual se define como:

¹ Si bien es cierto en el país se han implementado cuotas mínimas de participación, así como la paridad, según la última reforma al Código Electoral (2010), la participación política de las mujeres en términos igualitarios, por diversos motivos, no se ha alcanzado.

Estudia las relaciones entre mujeres y hombres (relaciones de género), así como las diferencias y disparidades en el acceso y sobre el control de los recursos, decisiones, oportunidades, retribuciones y todos los aspectos del poder. El género, como la clase, es un elemento central en la construcción de las relaciones sociales de dominación. (Incháustegui *et al.*, 2004, p. 9).

El género se constituye en una categoría analítica, ya que cruza de forma transversal la estructura social y que puede ser empleada en distintas áreas de desarrollo social como: en la economía, en lo político, social, ambiental, institucional y cultura. Es un orden social que afecta las relaciones sociales, en donde la diferencia sexual incide sobre la institucionalidad y normativa de la sociedad. (Incháustegui *et al.* 2004).

Además, prosiguen las autoras antes citadas que:

...Todas las relaciones: económicas, políticas y simbólicas que regulan los intercambios en los individuos, están modelados por las jerarquías de género, que se expresan por la desigualdad social, económica, y política entre las mujeres y hombres y entre diferentes grupos de mujeres y de hombres. (Incháustegui *et al.*, 2004, p. 9).

Para Incháustegui *et al.* (2004), el género como enfoque analítico permite:

- Problematizar las relaciones sociales y analizar las razones y supuestos de la exclusión de las mujeres o de los hombres, de ciertas actividades o funciones sociales.
- Estudiar las formas de incorporación de las mujeres en el mercado, la política y la familia y desentrañar los procesos de diferenciación sexual, tanto en el espacio público como en el privado.
- Analizar cómo se ha venido construyendo las instituciones que norman y reproducen las relaciones de género en las instituciones claves de las sociedades: la familia, el matrimonio, la maternidad, la paternidad, la ciudadanía, el trabajo remunerado, y la propiedad.
- Considerar que hay un sistema de género conformado por el conjunto de relaciones, y funciones sociales sexuales, pautadas por valores, racionalidades, reglas, normas, juicios, y simbolizaciones que definen social e históricamente las relaciones entre mujeres y hombres.
- Develar la supuesta neutralidad e incontestabilidad del universalismo masculino que ha colocado al hombre como (trabajador y ciudadano) como medida e imagen

de todos los derechos y analizar los discursos que legitiman las jerarquías, diferencias y desigualdades entre los sexos.

El utilizar el análisis de género a nivel municipal permite identificar el posicionamiento de la política de género con respecto a otras políticas institucionales; determinar qué tanta importancia tiene el tema y los problemas de las mujeres a nivel de gobierno local, qué tanto presupuesto se destina, qué apoyo brinda la máxima jerarquía para el acatamiento del accionar con perspectiva de género en las instancias municipales así como la importancia de este tema a nivel del Concejo Municipal.

La discriminación hacia la mujer, concepto explicado anteriormente, es una práctica que conlleva a la división sexual del trabajo la cual se define como: “Lo que la sociedad ha adjudicado a los hombres y a las mujeres con respecto a los diferentes papeles, responsabilidades y actividades que tienen que desempeñar”. (Trejos, 2007, p. 90).

Además, Aguilar *et al.* (2008), en la Guía Práctica N°2, retoman a Ugalde y Ramírez, agregando lo siguiente sobre la división sexual del trabajo: “Distribución histórica del trabajo, según la cual los hombres son responsables de la vida pública y las decisiones, y las mujeres a cargo de la reproducción y cuidado de la familia, confinadas casi exclusivamente a la vida privada”. (p. 16).

Como menciona Barrera *et al.* (2003), la división sexual del trabajo tiene una incidencia directa en la desigual ejecución de los quehaceres domésticos y cuidado de personas menores de edad, que usualmente ejecutan las mujeres porque se les ha designado un rol natural en el ámbito privado en donde se desempeñan como madres, esposas, hijas, amas de casa; sin embargo, en el caso de los hombres, se les ha otorgado un rol natural fuera del hogar, en donde son los productores, los que toman decisiones, proveedores del hogar, cuyo accionar se da en la esfera pública.

La división sexual del trabajo genera mano de obra invisibilizada, pues cuidar de todos y cumplir con funciones domésticas se considera un rol natural o biológico; la mujer puede tener un sobrecargo de jornada laboral, que limita su desarrollo como persona. Por ejemplo, el sexo femenino tiene más dificultad para optar por estudios, para realizar viajes al exterior por motivos de trabajo o incluso para la recreación, situación contraria al sexo masculino.

Los gobiernos locales están en la necesidad de establecer una línea de acción que promueva la corresponsabilidad social en el tema de cuidado infantil y de la persona adulta mayor, así como generar espacios laborales y de reinserción educativa como acción positiva para que la mujer pueda competir laboralmente en igualdad de condiciones junto con el hombre.

Como parte del análisis de género, es importante tomar en cuenta otra construcción social que limita el desarrollo y el ejercicio de los derechos de las personas: el estereotipo que se define como: “ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas, impuestas por medio social y cultural que se aplican en forma general a todas las personas”. (Trejos, 2007, p. 90).

La socialización de hombres y mujeres a partir de estereotipos refuerzan los roles de género y dificultan las relaciones entre mujeres, así como las relaciones con el sexo opuesto, limitando el accionar de las personas. El incursionar en espacios que no se consideran propios según sea hombre o mujer, por mencionar una categoría, provoca resistencia al cambio hasta ejercer violencia como es el caso del acoso político que sufren las mujeres cuando incursionan en esta área, ya que el espacio de la toma de decisiones históricamente no le pertenece a la mujer.

Nuevamente, cuando se actúa y se piensa de forma estereotipada, las mujeres se ven limitadas en su realización plena como ciudadanas ya que como menciona Vargas (2009), la participación ciudadana de las mujeres se ha caracterizado por tener como reconocimiento social el voluntariado; se ha visto excluida de los espacios de poder en los cuales se toman decisiones, así como desarrollar trabajos que tienen que ver con los roles que se les asignan tradicionalmente a las mujeres.

Los municipios tienen que promover un accionar lejos de dichos estereotipos de género, desde la inclusión, la información y la sensibilización de género hacia lo interno y lo externo de la institución.

2.6 Conceptualización de gobierno local

Para esta investigación, es importante definir el espacio físico en el cual se llevó a cabo la implementación de la política de equidad de género. Al respecto, el artículo 2 del Código Municipal costarricense define el municipio como: “La Municipalidad es una persona jurídica estatal, con patrimonio propio personalidad, y capacidad jurídica plenas para ejecutar todo tipo de actos y contratos necesarios para cumplir sus fines”. (Código Municipal, citado por Vargas, 2012, p. 7).

Además, Vargas (2012) comenta que las municipalidades son personas jurídicas, que tienen derechos y obligaciones para la administración de los servicios locales e intereses públicos.

2.8 Autonomía del gobierno local

El artículo 4 del Código Municipal establece en cuanto a la autonomía del gobierno local: “La municipalidad posee la autonomía política, administrativa y financiera que el confiere la Constitución Política”. (Código Municipal citado por Vargas, 2012, p. 8).

Como parte de las atribuciones de acuerdo con la autonomía municipal, se citan 2 incisos del artículo 4 del Código Municipal (citado por Vargas, 2012, p. 9) que hacen referencia a la equidad de género y a las políticas públicas:

Inciso h. Promover un desarrollo local participativo e inclusivo, que contemple la diversidad de las necesidades y los intereses de la población.

Inciso i. Impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género.

Vargas (2012) menciona que las municipalidades como gobiernos locales son la única forma de descentralización administrativa territorial en el país, y tienen dos tipos de autonomía reconocidas: la política y la normativa.

En cuanto a la autonomía a nivel político: “es la capacidad de fijarse independientemente políticas de acción y de intervención, planes, programas y su propio presupuesto”. (Vargas, 2012, p. 9).

Es importante retomar lo que señalan Aguilar *et al.* (2008) en la Guía práctica N°1, con respecto a la autonomía municipal, ya que esta tiene diversos ámbitos, entre ellos la autonomía administrativa; con lo cual el gobierno local tiene la capacidad de diseñar y establecer su estructura administrativa, la cual se puede enfocar en dos formas: en la autorregulación de servicios y determinación de intereses, así como en el implementar una política administrativa local. En ese sentido, la municipalidad tiene la potestad de incluir el enfoque de género en las áreas de trabajo.

2.10 Política pública local

Según Vargas (2012), las políticas públicas locales son:

Grandes líneas de acción que pretenden resolver problemas identificados como prioritarios en un cantón. Son intervenciones para corregir las desigualdades a nivel social, económico, cultural, y político, que se dan por razones de sexo, etnia, religión, nacionalidad entre otros. Por ello, deben responder a las necesidades sentidas de la población, contar con la voluntad política de las autoridades municipales y con recursos humanos y financieros para su implementación. Tienen un ciclo, que inicia con el diagnóstico, para pasar al diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación. (p. 11).

En ese sentido es importante señalar que la Municipalidad de Cartago establece la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género, así como su respectivo Plan de Acción con el fin de intervenir sobre la desigualdad de género entre los sexos, involucrando a hombres y mujeres en un accionar inclusivo, desde las distintas dependencias municipales hasta las máximas figuras de autoridad.

2.11 Incidencia de las políticas públicas

Otro concepto importante es la incidencia de la política pública que la define González y Garay (sf) citando Jenkins (1995), como:

Los intentos de influir sobre las decisiones de élites institucionales, en todos sus niveles de acción, en función de intereses colectivos o de grupos o subgrupos representados incorporando en esta categoría al público general". (Jenkins citado por González *et al.*, s.f. p. 5).

Asimismo, prosigue González *et al.* (s.f.) que considera a las políticas públicas como un proceso, ya que toma en cuenta distintas etapas entre ellas:

- la construcción de una problemática de interés pública,
- el que se incorpore en la agenda de gobierno,
- se diseñe la política, su implementación,
- y la evaluación y monitoreo.

Además Tapia *et al.* (2010), mencionan que la incidencia en las políticas públicas consiste en: “Participar organizadamente en la persuasión de otros actores sociales de la esfera pública, para transformar sus percepciones, ideas, decisiones y/o acciones”. (p. 12). La incidencia en las políticas públicas es un proceso que permite generar información, hacer presión, persuadir al público o las personas que tienen que tomar decisiones para que estos ejerzan una influencia activa y así orientar, representar y hacer efectivas las políticas públicas. (Tapia *et al.*, 2010).

El proceso de incidir por medio de una política pública depende también del liderazgo que asuma la unidad técnica con el fin de que pueda influir sobre los otros departamentos institucionales, depende de la formación y sensibilización que tenga las comisiones que apoyan a nivel político, como es el caso de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer y de la capacidad para promover un acompañamiento transformador que genere acciones afirmativas hacia la mujer desde otras instancias tanto a lo interno como a nivel interinstitucional, en donde verdaderamente se refleje un beneficio a la población del cantón.

2.12 Conceptualización de las políticas públicas para la igualdad de género

Como explica Incháustegui citada por Vargas (2013), las políticas públicas para la igualdad de género son intervenciones para corregir ese desequilibrio existente en el intercambio político, social y económico, por razones de sexo, etnia, color, raza o religión.

También, Incháustegui, retomada por Vargas (2013), indica que para reflejar que dichas políticas públicas para la igualdad de género están dirigidas específicamente a contrarrestar esas situaciones de desventaja social que se han asociado a la diferencia sexual. Tiene como finalidad fortalecer los derechos de la mujer y la ciudadanía, para evitar de esta forma las desventajas que se han ligado por el hecho de ser mujer, las cuales se generan desde

el ámbito familiar y que se extiendan a otros ámbitos como: el ingreso, la educación, los derechos, el poder político, los puestos profesionales, el reconocimiento y el prestigio.

Además, como señalan Aguilar *et al.* (2008) en la Guía Práctica N°4, en las políticas públicas para la igualdad y equidad de género, los gobiernos locales presentan algunas facilidades para las acciones de igualdad y de equidad de género como: la cercanía que se tiene con la comunidad; esto genera conocimientos que son importantes para poder incidir sobre la calidad de vida, y específicamente sobre las políticas públicas de equidad de género en su fortalecimiento, implementación y valoración.

Como se ha venido planteando, es importante que la Municipalidad de Cartago, analice cómo las acciones propuestas en el Plan de Acción de la Política tienden a disminuir las brechas de género entre hombres y mujeres a lo interno y cómo el resultado de dichas acciones se reflejan a lo externo de la institución.

2.13 Transversalización de la perspectiva de género

Con respecto a la transversalización de género en la municipalidad, Aguilar *et al.* (2008) en la Guía práctica N°2, señalan que este es un proceso estratégico que conlleva la valoración y el análisis de la implicación de cualquier acción para hombres y mujeres a nivel de planificación, legislación, programas, políticas en todas áreas y en distintos niveles (desde lo comunitario, lo local, institucional); esto con el propósito de tomar medidas correctivas y preventivas de la desigualdad y la discriminación.

Aguilar *et al.* (2008) en la Guía práctica N°2, explican por qué es importante la transversalización de género en las municipalidades:

- Porque normalmente los programas y políticas no conocen ni se cuestionan sobre el impacto diferencial que pueden tener las acciones que se ejecuten en hombres y mujeres.
- Hay diferencias importantes en la vida de mujeres y hombres en distintos ámbitos de la sociedad, que se deben ser tomados en cuenta cuando se tiene que elegir, diseñar, ejecutar y evaluar un proyecto o acción específica.

- Se acentúa la vulnerabilidad social de acuerdo con las diferencias estructurales, como la clase social, etnia, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.
- Cuando se piensa en acciones, programas, proyectos o servicios se hace pensando en un grupo de personas heterogéneas para poder contemplar las necesidades específicas que tienen las personas en su especificidad, con lo cual se evita la reproducción de la exclusión y la discriminación, ya que la discriminación se da cuando se trata diferente lo que es igual y también cuando se trata igual lo que es diferente.

La transversalización de género a nivel municipal requiere, aparte de la sensibilización y capacitación, que personal institucional tenga el compromiso desde cada departamento para dar seguimiento en coordinación con la unidad técnica de género. Seguimiento orientado al cumplimiento y evaluación de los resultados que han tenido dichas acciones diferenciadas, proponer acciones correctivas, así como otras estrategias que permitan promover espacios equitativos para ambos sexos.

Además, no solo la unidad especialista en el tema de género tiene que brindar este seguimiento importante para la transversalización de género, si no los componentes políticos como el alcalde o alcaldesa, vicealcalde, regidores o regidoras. La voluntad política es vital para brindar recursos, no solo económicos sino humanos, que puedan garantizar la sostenibilidad de una política institucional; puesto que el trabajo en solitario generará un impacto reducido no solo a lo interno sino en los servicios que se ofrezcan a la ciudadanía del cantón.

2.14 Acciones afirmativas

Aguilar *et al.* (2008), explica que desde el enfoque de género se busca la transformación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y es ahí donde las acciones afirmativas se orienta a cerrar las brechas que existen entre ambos géneros.

Las acciones afirmativas se definen como: “Estrategia destinada a establecer igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar aquellas

discriminaciones que son el resultado de prácticas políticas o sociales”. (Política para la Gestión Transversal del Enfoque de Género retomada por Aguilar *et al.*, 2008, p.15).

Como ejemplo de acción afirmativa desde el gobierno local, está la conformación de las Oficinas Municipales de la Mujer, cuyo objetivo es impulsar políticas, programas, acciones estratégicas que promuevan los derechos de las mujeres, a nivel cantonal.

Estas acciones afirmativas se reflejan en el Plan de Acción que se establece en las Políticas Institucionales con Enfoque de Género, con el fin de que cada dependencia promueva acciones que impulsen a la mujer a un acceso igualitario a los recursos.

2.15 Participación ciudadana con enfoque de género

Para Vargas (2009), la participación ciudadana es política en el sentido que brinda respuestas a intereses específicos y tiene como objetivo el que se pueda participar activa y conscientemente en la lucha para ejercer todos los derechos de manera plena en distintos ámbitos como la familia, el trabajo la comunidad y eliminando las desigualdades.

Asimismo, la participación ciudadana con enfoque de género se define como retomar las demandas de la ciudadanía para procesar decisiones y ejecutarlas, tomando en cuenta la participación efectiva de hombres y mujeres, en los contenidos y en los procesos que impulsan los procesos participativos. (Política y Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Alajuela. 2011-2015).

La participación ciudadana es un elemento clave para el funcionamiento adecuado de una política de equidad de género, ya que los distintos proyectos como los que presentan los concejos de distrito deben considerar las necesidades las mujeres y los hombres considerando su diversidad, así como los diagnósticos participativos y presupuestos con enfoque de género.

2.16 Estrategia dual

También es importante resaltar, como menciona Vargas (2013), que en la actualidad se reconoce una estrategia dual, en donde las políticas específicas de igualdad y las políticas transversales de género son estrategias diferentes pero paralelas, ya que tienen un objetivo común: el conseguir la igualdad real. Además, se menciona que la transversalidad no reemplaza las políticas de igualdad específicas sino que las complementa.

A continuación, se establece la siguiente matriz comparativa:

Matriz N°: 2

Acciones afirmativas	Transversalidad de género
Contribuyen a reducir las desigualdades o brechas	Contribuyen a promover la igualdad y a avanzar hacia un cambio estructural
Son medidas correctoras, temporales	Generan un nuevo modelo de intervención que va modificando las relaciones de género
Implican a organismos y a especialistas en igualdad	Implican a todas las políticas, pone en juego a todos los agentes de cambio
Pretender el empoderamiento de las mujeres	Tiene resultados a largo plazo, si bien a corto y medio plazo se comienzan a observar avances y logros, debiendo visibilizarse, articularse y medirse cada resultado en el conjunto de la cadena

Fuente: Vargas (2013).

Es importante poder analizar qué efectos ha tenido la utilización de dicha estrategia dual en la Municipalidad de Cartago, qué resultados se han obtenido a partir de dichas acciones afirmativas y qué tanto se avanzado en la transversalización de género, como parte la evaluación que requieren las políticas en el accionar institucional.

2.17 Institucionalización del enfoque de género en la gestión municipal

Cuando se habla de institucionalizar se hace referencia a la incorporación de un valor u objetivo en las normas y rutinas del quehacer de una organización. Por lo tanto, es un proceso en que el que una práctica se vuelve regular. (Incháustegui *et al.*, 2004).

La institucionalización de género se da un proceso en el que se incorporan las demandas de las mujeres por la igualdad de género, integrándose en esas normas y rutinas de las instituciones. Para este proceso, se reconocen dos mecanismos: 1- que los gobiernos incluyan estas demandas en la agenda pública, preguntándose en qué condiciones las desigualdades y las jerarquías de género son parte del debate público y de la preocupación social. 2- el introducir el principio de igualdad de oportunidades, méritos y recompensas entre los sexos en el diagnóstico de la realidad social y métodos de análisis, para así poder elegir y formular políticas públicas. (Incháustegui *et al.*, 2004).

Otra conceptualización de la institucionalización del enfoque de género es el que Vargas (2013) utiliza citando a Levy (1996), para indicar:

Se refiere al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución. (Levy citada por Vargas, 2013, p. 2).

Además, Barrera *et al.* (2003) mencionan que incorporar el enfoque de género en los instrumentos de la gestión municipal repercute en toda la institución, lo cual conlleva a cambios en 4 áreas:

A nivel estratégico: el cual implica redefinir objetivos, definir políticas, así como evaluar prioridades estratégicas de la gestión municipal.

A nivel operativo: debido a que la operacionalización del principio de igualdad conlleva a evaluación de la estructura organizacional, programas y proyectos, e inclusive si es necesario redefinirlos.

A nivel de gestión externa: al extenderse la sensibilización de género a las comunidades, así como instituciones públicas y privadas con relación al municipio, generando redes de apoyo para la sostenibilidad de dicho proceso.

A nivel personal: puesto que es el funcionario (a) que vive el proceso de cambio, es importante lograr la adquisición del compromiso para la promoción de la igualdad de oportunidades.

El cambio estratégico, operativo, de gestión externa y personal es parte de la incidencia que tiene la política, la cual es importante conocer con fin de documentar que tanto el municipio y su personal ha avanzado en el desarrollo local promoviendo la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

2.18 Mecanismo de seguimiento y de evaluación

Murillo (2003), en el apartado Evaluación de Políticas Municipales, menciona que hay 3 aspectos importantes en la evaluación de la política con perspectiva de género: la evaluación previa, la evaluación de procesos y la evaluación de resultados.

Asimismo Murillo (2003), indica que en el momento de analizar los datos y seleccionar los instrumentos metodológicos se deben hacer las siguientes preguntas: “¿cómo debemos preparar las unidades metodológicas?, ¿cuáles son los lugares en los que realizaremos estas evaluaciones?, ¿qué materiales y qué instrumentos utilizaremos?, ¿de qué manera preservaremos los requerimientos éticos?”. (Murillo, 2003, p. 161).

También es importante resaltar en cuanto a la evaluación como menciona Incháustegui *et al.* (2004), en la institucionalización de la perspectiva de género que ésta es la última fase que permite señalar aprendizajes y logros. La evaluación es un proceso de análisis que permite meditar sobre acciones a futuro, determinar qué se ha hecho; esto con el fin de crear informes, tomar decisiones o incorporar mejoras con el fin de lograr objetivos.

Para Incháustegui *et al.* (2004), la evaluación debe tomar en cuenta los siguientes factores:

- Determinar factores causales del cambio o que han limitado el mismo.
- Señalar fortalezas o debilidades del plan de acción.

-Reconocer cambios necesarios para la implementación de las siguientes fases.

Es importante que la Municipalidad de Cartago cuente con información documentada sobre los avances o limitantes que se han encontrado en el proceso de la institucionalización de la política, ya que este es uno de los pasos que permite tener un referente sobre los resultados del accionar institucional sobre la temática de género. De ahí que conocer qué tanto se ha avanzado en la igualdad y la equidad de hombres y mujeres, poder establecer otras formas de abordaje o generar alianzas estratégicas que permitan una mayor incidencia política, serán aspectos importantes de analizar.

Capítulo III: Diseño metodológico

3.1 Tipo de estudio

La investigación se realizó desde el enfoque cualitativo, el cual según Hernández, Fernández y Batista (2003), se utiliza para descubrir preguntas de investigación, no necesariamente prueba hipótesis. Su propósito es reconstruir la realidad como tal, genera una profundidad de los datos, una riqueza interpretativa, contextualiza el ambiente y las experiencias únicas.

Para esta investigación, tanto el personal institucional así como personas usuarias de los servicios municipales, permitieron a la investigadora aproximarse a la realidad institucional. Se pudo así conocer quienes tuvieron un rol activo en la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

Asimismo, para Hernández *et al.* (2003), este enfoque además de promover la participación de las personas como un ente activo en la investigación, se da una mayor importancia a la investigación documental así como al trabajo de campo.

Algunas características de la investigación cualitativa son retomadas por Barrantes (2001):

1. Es inductiva, exploratoria, descriptiva: ya que la persona que investiga desarrolla conceptos e interrelaciones, a partir de los datos.
2. Tiende a emplear conceptos que capten el significado de los acontecimientos.
3. Ha sido desarrollado para la tarea de describir o de generar teorías.

Como indica Quezada y Martínez (2010), la investigación cualitativa busca generar una explicación causal y válida; analiza cómo los sucesos ejercen influencia sobre otros; comprende de esta manera los procesos causales a un nivel local, contextual y situacional. De acuerdo con lo anterior, investigadora se ve inmersa en la realidad que se trata de investigar, ya que es funcionaria de la Municipalidad de Cartago en el cargo de psicóloga de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

La investigación fue de tipo exploratorio, como menciona Hernández *et al.* (2003), ya que estas se realizan cuando el objetivo consiste en profundizar en temas pocos estudiados; al mismo tiempo, estos establecen tendencias, ambientes, identifican áreas o situaciones de estudio.

En ese sentido, este tipo de estudio ha sido atinente, puesto que se desconoce cuál ha sido la incidencia y el cumplimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago, tanto a nivel interno como externo de la Municipalidad, durante el período 2006-2013.

3.2 Área de estudio

El área de estudio fue la Municipalidad del Cantón Central de Cartago, y las distintas dependencias para ver su accionar en la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

3.3 Unidades de análisis

Las categorías de análisis identificadas para esta investigación fueron: la administración y gestión interna con perspectiva de género, la prestación servicios públicos desde la perspectiva de género, participación ciudadana desde el enfoque de género, y los mecanismos de coordinación interinstitucional con enfoque de género.

3.4 Población sujeto de estudio/análisis

La población sujeta de estudio estuvo conformada por la Alcaldía Municipal, vicealcaldesa, regidoras y regidores, las jefaturas de cada departamento que tienen acciones específicas en la Política, y personas usuarias de los servicios: 10 mujeres microempresarias, 10 lideresas comunales y 10 familias beneficiarias de los Centros de Cuido y Desarrollo Infantil (CECUDI).

3.5 Fuentes de información primaria y secundaria

Como fuente de información primaria, participaron personas encargadas de cada departamento municipal que tienen acciones específicas para el cumplimiento de la política, responsables de la ejecución de acciones definidas en el Plan Anual Operativo 2006-2008.

Para garantizar la confidencialidad del personal institucional participante, se procedió a utilizar la siguiente nomenclatura: ETM (entrevista técnica municipal) y EFM (entrevista funcionario/a municipal); por lo que se establecerá EFM1, EFM2 y así sucesivamente para cada funcionario o funcionaria.

Además, se realizó la escogencia de 10 mujeres que se capacitaron en los cursos de microempresariedad y de incidencia política, 10 familias usuarias de los servicios del Centros de Cuido y Desarrollo Infantil.

Para la participación de la población antes mencionada, se le solicitó a la encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social la lista para contactar a las mujeres que participaron en los cursos de microempresariedad e incidencia política, así como el permiso a la Alcaldía Municipal para contactar las personas beneficiarias de los Centros de Cuido Infantil.

Del mismo modo, para mantener la confidencialidad de las mujeres que participaron en los diferentes grupos focales, se utilizó la siguiente nomenclatura: M1, M2... (mujer uno del GFE, que es el grupo focal de empresariedad) y su respectiva numeración para cada participante. Para el grupo de focal de incidencia política, se estableció M1, M2... (mujer 1) del GFI (grupo focal de incidencia política), y para el grupo focal de Centro de Cuido Infantil se vuelve a utilizar M1, M2... (Mujer 1) para identificar a la usuaria y GFC (grupo focal Centro de Cuido Infantil).

A continuación, se exponen los siguientes criterios de selección para los grupos focales:

Para el grupo focal de microempresariedad, se le solicitó a la encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social una lista con los siguientes criterios:

- ✓ Mujeres que hayan asistido a todas las capacitaciones.

- ✓ Se escogió a dos mujeres en representación por cada año de capacitación.
- ✓ Que actualmente tengan actividad empresarial.

Para el grupo focal de incidencia política, se le solicitó a la encargada de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social los siguientes criterios:

- ✓ Mujeres que asistieron a todas las capacitaciones.
- ✓ Y que actualmente desempeñan un liderazgo.

Además para el grupo focal con las personas usuarias de los Centros de Cuido y Desarrollo Infantil, se le solicitó autorización al alcalde de la Municipalidad de Cartago para que concediera el permiso de contactar a 10 mujeres para dicha participación. Como criterio de selección, se escogió por orden de lista las primeras dos usuarias del servicio del Centros de Cuido: Manuel de Jesús, Oriente, Dulce Nombre, Fátima y Atardecer.

Como fuente de información secundaria, se utilizó el Plan de Anual Operativo correspondientes a los años 2006 al 2013, el Plan de Gobierno Local (2008 al 2012, y 2012 al 2016) y Plan de Desarrollo Humano, la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género y su Plan de Acción.

3.6 Cuadro de operacionalización de las categorías de análisis

Objetivo general

- ✓ Analizar la incidencia en la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de la administración y gestión interna municipal, prestación de servicios públicos, participación ciudadana y coordinación interinstitucional, considerando la implementación y cumplimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género de la Municipalidad de Cartago, 2006-2013.

Objetivo específico	Categoría de análisis	Definición conceptual de la categoría de análisis	Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Definición instrumental	Fuentes de información
Identificar las acciones realizadas en la incorporación del enfoque de género en la Administración y gestión interna de la Municipalidad de Cartago en la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.	Administración y gestión interna desde el Enfoque de género	Es la incorporación de criterios de género en el mandato y normativa interna, tanto a nivel estratégico como operativo, así como en el desarrollo organizacional de la municipalidad. (Política y Plan de Acción la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Alajuela. 2011-2015).	Recursos humanos, proyectos y comunicación desde el enfoque de género	<p>1-Recursos humanos con enfoque de género: Valorar abierta e imparcialmente las habilidades de los hombres y de las mujeres, favoreciendo la participación equilibrada de unas y de los otros, que aspiren a ocupar puestos en los diferentes niveles de la institución, incluyendo los de mando medio, operativo y dirección. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).</p> <p>2-Proyectos con enfoque de género: se toma en consideración en el enfoque de género en cuanto a que posibilita la transformación de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres a la hora de formular un</p>	<p>1-Recursos humanos con enfoque de género Reclutamiento, selección de personal, capacitación, promociones y sanciones.</p> <p>2-Proyectos con enfoque de género: Diagnóstico participativo. Formulación del proyecto. Negociación para la aprobación del proyecto, ejecución, monitoreo y evaluación con enfoque de género.</p>	<p>1-Revisión documental</p> <p>2-Entrevistas semiestructuradas</p>	<p>1-Plan Anual Operativo Municipal del 2006 al 2013, Plan de Gobierno de la Alcaldía Municipal del 2007 al 2016 y Plan de Desarrollo Cantonal 2008-2012, y Plan de Acción de la Política 2006-2008.</p> <p>2-Personal de los distintos departamentos municipales.</p>

				<p>proyecto. (Aguilar <i>et al.</i>, 2008)</p> <p>3-Comunicación con enfoque de género: No permitir el uso del lenguaje discriminatorio o excluyente que implique un trato desigual para las mujeres y hombres en su diversidad (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).</p>	<p>3- Comunicación con enfoque de género: Utilización de lenguaje no sexista.</p>		
--	--	--	--	---	--	--	--

Objetivo específico	Categoría de análisis	Definición de la categoría de análisis	Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Definición instrumental	Fuentes de información
Conocer el alcance de la incorporación de género en la prestación de SERVICIOS PÚBLICOS desde la perspectiva de género, considerando la implementación de la Política Municipal y Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género del Cantón Central de Cartago	Servicios públicos desde la perspectiva de género	Se busca incorporar criterios de equidad de género en el otorgamiento de los servicios regulares que presta la Municipalidad, incluyendo los procesos de realización de trámites. (Política y Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Alajuela. 2011-2015).	Servicios públicos, empleo y capacidades emprendimiento, institucionalización del enfoque de género	<p>1-Servicios públicos que brinda la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo social desde la perspectiva de género: identificar necesidades e intereses de mujeres y hombres en cuanto a los servicios que se prestan en la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social (capacitación en empresariedad, incidencia política, y personas usuarias de los Centros de Cuido Infantil).</p> <p>2-Empleo y capacidades de emprendimiento: Desarrollar estrategias para incentivar la generación de oportunidades laborales y empresariales que tomen en cuenta las necesidades y habilidades particulares de mujeres y hombres. (Plan de Acción 2006-2008 de la Política municipal para la promoción de las mujeres y</p>	<p>1- Servicios públicos que brinda la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social desde la perspectiva de género: Capacitación en microempresariedad. Capacitación para la incidencia política. Centros de Cuido Infantil.</p> <p>2-Empleo y capacidades de emprendimiento Capacitación especializada a mujeres en microempresariedad.</p>	<p>1-Revisión documental</p> <p>2-Entrevistas semi-estructuradas</p> <p>3-Grupo focal</p>	<p>1-Plan de Acción 2006-2008 de la Política para promoción de las mujeres y la equidad de género.</p> <p>2-Personal de los distintos departamentos municipales.</p> <p>3-10 mujeres graduadas del curso de microempresariedad y liderazgo comunal contemplado en el Plan de Acción de la Política (acciones N° 79 y 80).</p>

				<p>la equidad de género. Municipalidad de Cartago).</p> <p>3-Insitucionalización del enfoque de género: La institucionalización de género se da un proceso en el que se incorporan las demandas de las mujeres por la igualdad de género, integrándose en esas normas y rutinas de las instituciones. (Incháustegui <i>et al.</i> 2004).</p>	<p>3-Insitucionalización del enfoque de género</p> <p>Rutinas de la institución desde el enfoque de género en todas las instancias municipales.</p>		<p>-10 familias (Acción N°88).</p>
--	--	--	--	---	--	--	------------------------------------

Objetivo específico	Categoría de análisis	Definición de la categoría de análisis	Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Definición instrumental	Fuentes de información
<p>Analizar los mecanismos de participación ciudadana desde el enfoque de género que ha desarrollado la Municipalidad de Cartago en el marco de la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género del cantón Central de Cartago.</p>	<p>Enfoque de género</p>	<p>Para Barrera et al (2003), el trabajar desde el enfoque de género, significa que se tiene un instrumento de análisis, que permite desvincular a la mujer del determinismo biológico y poder representar las bases históricas, sociales, culturales y económicas, en las que se han fundado y perpetuado la desigualdad de jerarquías entre el sexo masculino y femenino.</p> <p>El utilizar la perspectiva de género en las políticas públicas locales genera una nueva forma de mirar y de pensar las situaciones, necesidades, procesos sociales y así como los objetivos que establezca el gobierno local. (Barrera <i>et al.</i> 2003).</p>	<p>Participación ciudadana con enfoque de género</p>	<p>Participación ciudadana con enfoque de género: Retomar las demandas de la ciudadanía para procesar decisiones y ejecutarlas, tomando en cuenta la participación efectiva de hombres y mujeres, en los contenidos y en los procesos que impulsan los procesos participativos. (Política y Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Alajuela. 2011-2015).</p>	<p>Participación ciudadana con enfoque de género: Proyectos, presupuesto, y consulta desde las necesidades de mujeres y hombres.</p>	<p>1-Revisión documental</p> <p>2-Entrevistas semi-estructuradas</p>	<p>1-Plan Anual Operativo Municipal del 2006 al 2013, Plan de Gobierno de la Alcaldía Municipal del 2007 al 2016 y Plan de Desarrollo Cantonal 2008-2012.</p> <p>2-Personal de los distintos departamentos municipales.</p>

Objetivo específico	Categoría de análisis	Definición de la categoría de análisis	Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Definición instrumental	Fuentes de información
<p>Identificar los mecanismos de Coordinación Interinstitucional desde el enfoque de género desarrollados en el marco de la implementación de la Política de Promoción de las Mujeres y Equidad de Género del cantón Central de Cartago</p>	<p>Enfoque de género</p>	<p>Para Barrera <i>et al.</i> (2003), el trabajar desde el enfoque de género, significa que se tiene un instrumento de análisis, que permite desvincular a la mujer del determinismo biológico y poder representar las bases históricas, sociales, culturales y económicas, en las que se han fundado y perpetuado la desigualdad de jerarquías entre el sexo masculino y femenino.</p> <p>El utilizar la perspectiva de género en las políticas públicas locales genera una nueva forma de mirar y de pensar las situaciones, necesidades, procesos sociales y así como los objetivos que establezca el gobierno local. (Barrera <i>et al.</i> 2003).</p>	<p>Coordinación interinstitucional con enfoque de género</p>	<p>Incorporar de criterios de género en las relaciones con otras instituciones que impulse la corporación municipal. (Política y Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de Alajuela. 2011-2015).</p>	<p>Acciones de coordinación tomando en cuenta a hombres y mujeres en su diversidad.</p>	<p>1-Revisión documental</p> <p>2-Entrevistas semi-estructuradas</p>	<p>1-Plan Anual Operativo Municipal del 2006 al 2013, Plan de Gobierno de la Alcaldía Municipal del 2007 al 2016 y Plan de Desarrollo Cantonal 2008-2012.</p> <p>2-Personal de los distintos departamentos municipales</p>

3.7. Selección de técnicas e instrumentos

Como menciona Montero (s.f.), la investigación cualitativa busca producir datos descriptivos, busca las propias palabras de las personas, ya sea su expresión oral o escrita, y la conducta observable. De ahí que consiste en más que una técnica de recolección de datos.

Además, prosigue la autora antes señalada, que este tipo de investigación trata de comprender a las personas dentro de su marco de referencia, en donde todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Lo importante en la investigación cualitativa es la profundidad de la información obtenida, más que buscar la generalización de datos.

Para esta investigación, se utilizó:

El análisis documental, la entrevista semiestructurada y el grupo focal.

-Análisis documental

Hernández *et al.* (2004) mencionan que dentro de las técnicas cualitativas de recolección de datos, se utiliza el análisis cualitativo de contenido, en donde se emplea el análisis de significados, expresiones, patrones y profundidad del contenido.

Se escoge esta técnica con el fin de analizar desde el enfoque de género lo propuesto por el Plan Anual Operativo 2006 al 2013, en los Planes de Gobierno de la Alcaldía Municipal correspondientes a los períodos del 2007-2011 al 2011-2016, el de Plan de Desarrollo Cantonal 2008-2012.

-Grupo de enfoque

Esta técnica consiste según Hernández *et al.* (2004), en reuniones de grupos pequeños o medianos de 5 a 10 personas, en las cuales los participantes conversan en torno a uno o varios temas en un ambiente informal, bajo la conducción de un facilitador o facilitadora. El estudio se puede dar en una sesión única o varias sesiones.

Además, como señala Quezada *et al.* (2010), la entrevista que se utiliza en el grupo focal tiene el fin de proporcionar una amplia variedad de escenarios, situaciones o personas, y su interés es poder captar esa forma de pensar, sentir y vivir de las personas que conforman el grupo.

Para esta investigación, se realizaron tres grupos focales con población usuaria de los cursos de microempresariedad, incidencia política y familias beneficiarias por el CECUDI.

-Entrevista semiestructurada:

Para Hernández *et al.* (2003), la entrevista semiestructurada consiste en que la persona investigadora elabora una guía base de temas a tratar. No obstante, también puede generar preguntas adicionales para precisar en temas o conceptos deseados.

Se escoge esta técnica con el fin de profundizar el tema a investigar con regidoras municipales, ya que la Comisión de la Condición de la Mujer y la Comisión de Seguimiento de Evaluación de la Política no están activas. Asimismo, con personal de la Alcaldía Municipal y de los distintos departamentos municipales involucrados en la implementación de la Política. Por último, se entrevistaron personas beneficiarias de los centros de cuidado, de mujeres que han participado en los cursos de empresariedad y de incidencia política.

3.8. Procedimiento de análisis de información

Para el análisis documental, se confeccionó una hoja de registro de los hallazgos en: Planes Anuales Operativos Municipales 2006 al 2013, de los Planes de Gobierno de la Alcaldía Municipal del 2007-2011 y 2011- 2016, así como del Plan de Desarrollo Cantonal 2008-2012.

Para las entrevistas semiestructuradas, se diseñaron guías de entrevista a utilizar con miembros del Concejo Municipal, específicamente 2 regidoras, la encargada de la Oficina de Planificación, la Alcaldía Municipal y Jefaturas de Departamento.

Para cada uno de los grupos focales, se confeccionó una guía de preguntas generadoras con el fin de promover la discusión. Como se mencionó, los grupos integrados fueron de mujeres microempresarias, de mujeres participantes en el curso incidencia política, familias usuarias de los Centros de Cuido y Desarrollo Infantil. Se utilizó grabadora en cada una de las sesiones, cuaderno de notas, papelógrafos. Posteriormente, se realizó la transcripción de cada sesión.

3.9 Resultados esperados y limitaciones

Como resultados esperados de esta investigación se pretendió determinar qué limitantes y fortalezas se han dado en la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes instancias municipales. Asimismo, identificar si se contó con el apoyo para la implementación del Plan de Acción de la Política; así como la incidencia de dicha política a nivel interno como externo.

Como limitantes que se tuvieron en el proceso investigativo, se señala la dificultad de que tanto la Alcaldía Municipal, vicealcaldesa, regidoras y algunos departamentos no accedieron a responder las entrevistas.

Capítulo IV Presentación de análisis de resultados

A continuación, se hace una integración y análisis de la información recopilada para responder a los objetivos de investigación propuestos.

4.1 Análisis para identificar las acciones realizadas en la incorporación de la perspectiva de género en la administración y gestión interna de la Municipalidad de Cartago en la implementación de la Política Municipal y Promoción de las Mujeres.

Como menciona Barrera *et al.* (2003), la transversalización de género requiere el involucramiento de todas las estructuras municipales, así como de los componentes políticos administrativos; lo cual implica una corresponsabilidad del personal municipal en consignar las acciones establecidas en el Plan de Acción de la Política Municipal. Asimismo, para garantizar el seguimiento y evaluación de dicho Plan de Acción, se establece un ente institucional que permita monitorear el avance en su ejecución.

A partir de lo anterior, se señala que, en la Municipalidad de Cartago, la Comisión Municipal para el Seguimiento de la Política y el Cumplimiento del Plan de Acción, no se conformó desde la aprobación de la política, lo cual es un elemento que aminora el que se incorpore la perspectiva de género, ya que a nivel político no se cuenta con la representación del Concejo Municipal al no tener a las 2 personas designadas de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer, el alcalde o alcaldesa suplente, la persona encargada del Eje de Presupuesto y la representante de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

De acuerdo con lo anterior, es importante señalar que la Técnica Municipal manifiesta que: “Como iniciativa se ha presentado ante el Concejo Municipal, solicitando la integración de la Comisión de Seguimiento que establece la Política” (ETM).

También, se evidenció que la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer se conformó; sin embargo, esta no se reúne. Los dos aspectos citados reflejan, en cierto sentido, la falta de voluntad política que debilita la implementación de la política, lo cual incide en la población de manera general, así como en poblaciones específicas, las mujeres en este caso. Es importante señalar lo que diversas autoras han manifestado: la sostenibilidad de una política no se logra solamente desde un ente como es la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

Además como menciona Aguilar *et al.* (2008) en la Guía práctica N°2, las comisiones municipales de la Condición de la Mujer son el mecanismo político que permite el análisis, discusión y presentación de propuestas para promover la igualdad y la equidad entre los sexos en el ámbito local. Según el artículo 49 del Código Municipal, su objetivo es estudiar y proponer mociones que tengan relación con la igualdad y la equidad de género.

Como menciona Barrera *et al.* (2003), la transversalización de género no significa desagregar los temas de mujeres en un ente aislado y sin articulación con la institución, ya que esto lo que reflejaría es que el tema de la mujer solamente compete a las mujeres y no tiene la misma importancia jerárquica ante otras instancias municipales.

Además de lo citado, tras la identificación de otras acciones de parte de la administración y gestión interna de la Municipalidad de Cartago para la implementación de la política, así como la incorporación del enfoque de género en los planes de gobierno y en el Plan de Desarrollo Cantonal, se obtuvo la siguiente información:

De acuerdo con el Plan de Gobierno Municipal 2007-2011, según el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), aplicado como diagnóstico institucional se menciona como una fortaleza: “Políticas y plan de equidad de género, recientemente se han adoptado políticas de equidad de género lo que permitirá un trato equitativo en todo el personal”. (Plan de Gobierno Municipal, 2007-2011, p. 33).

Según lo expuesto, se podría inferir que existió interés de promover la equidad entre hombres y mujeres a nivel institucional en la elaboración del plan citado. Situación que en su momento fue ratificada por el alcalde al mencionar que el hecho de que se cuente con una “Política de género y su respectivo plan de acción” era un aspecto favorable en el quehacer institucional.

Asimismo, en la visión del Plan de Gobierno, se expone lo siguiente:

Cartago será una ciudad moderna con desarrollo sostenible, articulada por una gestión estratégica de la Municipalidad que integre al ciudadano y sectores productivos, sociales y culturales para preservar los niveles de calidad de vida mediante valores ciudadanos, prosperidad económica y cultural, herencia histórica, medio ambiente y seguridad ciudadana. (Plan de Gobierno Municipal 2007-2011, p. 37).

En la misión del Plan de Gobierno, se expone lo siguiente:

Contribuir y estimular el desarrollo de la Provincia de Cartago mediante la articulación de la gestión municipal con la participación ciudadana

incorporando sus perspectivas en la elaboración e implementación de las Estrategias, Planes y Programas de Desarrollo para Cartago. (Plan de Gobierno Municipal 2007-2011, p. 38).

Como se puede observar en la misión expuesta anteriormente, no se toma en cuenta el lenguaje inclusivo; ya que se hace referencia al “ciudadano”, el cual tiene una connotación masculina, es conveniente utilizar palabras como ciudadanía o el ciudadano y la ciudadana con el fin de visibilizar tanto a hombres como mujeres.

Por otra parte, en la misión, sí se utiliza un lenguaje inclusivo al mencionar la “participación ciudadana”, en donde este plan resalta el que se tenga que tomar en cuenta las opiniones de mujeres y hombres en el accionar municipal.

En la revisión del documento de Plan de Gobierno 2007-2011, es importante indicar que la “Política de Equidad de Género y Promoción de las Mujeres” aprobada por el Concejo en el año 2005 y con su Plan de Acción 2006-2008, no se menciona como una “Política Institucional” ni como una “Política Municipal por Áreas Funcionales”; sin embargo, resulta contradictorio que las políticas de las áreas Tributaria, Financiera, Control Interno, Recursos Humanos, Informática, Planeamiento, Acueductos y Operaciones se incluyan.

A pesar de que anteriormente se menciona en el “Análisis FODA del diagnóstico institucional”, el que se reconoce como fortaleza el contar con una política de equidad de género, se puede concluir que la política como tal, no se considera como parte del quehacer municipal. Las políticas de género transversalizan todas las áreas y departamentos de una institución, por lo que ni siquiera debería ser una política por área funcional ya que se le recargaría el accionar de género a la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, sino que lo óptimo es que cada instancia municipal incorpore la perspectiva de género en sus acciones bajo el asesoramiento técnico de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

Como áreas estratégicas del Plan de Gobierno del 2007-2011, se mencionan tres:

- I. Ciudadano como individuo y núcleo familiar.
- II. Cantón Central de Cartago como ciudad.
- III. Municipalidad como cantón.

Dentro del área estratégica de Ciudadano como individuo y núcleo familiar, se propone el siguiente objetivo estratégico: **“Implementar y apoyar acciones que mejoren en forma sostenida la Calidad de Vida del ciudadano Cartaginés”**. (Plan de Gobierno Municipal 2007-2011, p. 40).

Además, señala:

Es nuestra meta, ayudar a reducir la brecha de oportunidades que hoy separan a los cartagineses, contribuyendo reducir las tasas actuales de pobreza y mejorando los niveles de calidad de vida a través de los factores que enumeramos a continuación. (Plan de Gobierno Municipal, 2007-2011, p. 40).

Nuevamente, se omite el lenguaje inclusivo, en donde lo que no se nombra se invisibiliza, el utilizar **“Ciudadano como individuo”** hace referencia al varón que es reconocido como ciudadano, recordando que no es hasta hace poco tiempo que la mujer costarricense se le reconoce como sujeta de derechos y como ciudadana al ejercer el derecho al voto en 1953. De igual manera, al mencionar **“Ciudadano como individuo y núcleo familiar”** refuerza la idea en el imaginario social del hombre como sujeto de derechos y cabeza de familia, si bien es cierto que, en el cantón de Cartago como menciona el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2011), la mayoría de hogares presentan jefatura masculina (26 172 hogares); es necesario indicar que hay un alto porcentaje de hogares liderados por mujeres, con una cifra de 11 088 hogares. Además, esta cifra de jefatura femenina se incrementó en un lapso de 11 años en 7,7% ya que en el año 2000 era un 21, 0% y en 2011 aumentó 28,7%.

También, cabe resaltar que como parte del área estratégica “Ciudadano como individuo y núcleo familiar” se desagrega el punto **6.5.1.1 Equidad: La equidad de género**. El cual propone:

...La creación de la estructura adecuada para los planes que han empezado a ponerse en práctica en el municipio orientados a atender los problemas de la mujer. Se propone realizar un diagnóstico y evaluar resultados actuado hasta ahora, así como incluir nuevos programas que ayuden a disminuir brechas, especialmente para jóvenes madres solteras, mujeres sin oportunidad de educación, mujeres jefes de hogar, mujeres agredidas entre otros. (Plan de Gobierno 2007-2011, p. 41).

De acuerdo con la cita expuesta, se señala la importancia de trabajar con mujeres, en diversidad de situaciones, tales como embarazo adolescente, el brindar alternativas de educación y programas específicos para mujeres jefas de hogar, así como la intervención con mujeres víctimas de violencia, por lo cual se refleja el impulsar acciones afirmativas para la mujer cartaginesa.

Además, prosigue en el mismo eje de equidad: la equidad de género:

Se trabajará en coordinación con las instituciones nacionales correspondientes para crear condiciones y oportunidades para que todos los ciudadanos, y en especial los de sectores generalmente marginados, como las personas adultas mayores, la niñez, las mujeres, las personas con discapacidades, se desempeñen como ciudadanos con plenitud de derechos y que a la vez disfruten de una calidad de vida con equidad. Coordinaremos programas que profundicen la sensibilización en la población para reducir diferencias, así como mejorar las condiciones actuales para abrir el acceso de los adultos discapacitados a la educación y el mundo laboral, con una infraestructura apropiada, dando seguimiento y control para que los programas relativos a equidad cumplan su cometido. (Plan de Gobierno 2007-2011, p. 41).

En el párrafo anterior, nuevamente no se utiliza el lenguaje inclusivo; ya que se menciona “todos los ciudadanos”, por lo cual no se puede asumir que en la connotación masculina de ciudadano se incluye a todas las personas. A pesar de esta omisión, luego se indica que trabajará con población que se considera como marginada como: “los adultos mayores, niñez, mujeres y personas con discapacidad”. Además, menciona el promocionar programas de sensibilización para la población externa, como la infraestructura adecuada para personas con discapacidad y la evaluación de los programas de género.

Lo anterior refleja la inclusión de grupos poblacionales que, desde la perspectiva de género, han contado con menos poder desde el patriarcado. En este aspecto, se aprecia la iniciativa del gobierno local de incluir diferentes grupos poblacionales y de promover acciones específicas para cada sector poblacional.

Otra área estratégica del “Ciudadano como individuo y como núcleo familiar” es el apartado **6.5.1.5 Niñez, Adolescencia y Juventud** del Plan de Gobierno 2007-2011 pp. 43 y 44, en el cual se proponen las siguientes funciones:

- 1- Incorporar en la Oficina de equidad de género programas para la Niñez, adolescencia y juventud.

- 2- Coordinar la implementación de Planes y Programas de desarrollo personal y empresarial, de respeto para el ciudadano niño, adolescente y joven.
- 3- Fortalecer los vínculos que promuevan el desarrollo de las potencialidades, actitudes y aptitudes de los niños y personas jóvenes.
- 4- En coordinación con el Estado procurar la apertura de nuevas oportunidades de educación, empleo y esparcimiento para niños, adolescentes y jóvenes mediante programas de capacitación, de distracción y esparcimiento permanentemente.
- 5- Estructurar e implementar planes y programas de desarrollo en coordinación con las fuerzas privadas y públicas en torno de un proyecto común para el nacimiento y crecimiento de pequeñas y medianas empresas en las que los jóvenes sean factor primordial, bien como emprendedores o como fuerza laboral calificada.

Según lo expuesto, se plasma la propuesta de realizar acciones específicas para la niñez, adolescencia y juventud, ampliando el rango de intervención de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, y como se ha evidenciado anteriormente no se utiliza el lenguaje inclusivo por ejemplo se menciona: **“ciudadano niño, adolescente y joven”**.

En el Plan de Gobierno del período 2011-2016, nuevamente se reconoce como una fortaleza en el Análisis del Diagnóstico Institucional, el que se cuenta con una política: “Fortaleza: F018 Promoción de Políticas y plan de equidad de género”. (Plan de Gobierno 2011-2016, pp. 19).

En este documento tampoco, se hace utilización del lenguaje inclusivo.

En la misión y la visión, se da una modificación en cuanto a la filosofía institucional si se compara con la del Plan de Gobierno 2007-2011, ya que propone:

Visión del Plan de Gobierno 2011-2016: “Ser la Municipalidad líder en la gestión del desarrollo sostenible del país”. (Plan de Gobierno, 2011-2016, p.25)

Como misión del Plan de Gobierno 2011-2016: “Administrar con efectividad los procesos de cambio necesarios para brindar a la comunidad los mejores servicios”. (Plan de Gobierno 2011-2016, p.25).

De lo anterior, se desprende una visión en la que el gobierno local busca ejercer un liderazgo a nivel de municipios del país, generando desarrollo para el cantón de una manera

armoniosa con el ambiente. Además, en la propuesta de misión, se establece como prioridad el brindar con efectividad el mejor servicio a la ciudadanía del cantón, utilizando términos más inclusivos que en la misión y visión del anterior Plan de Gobierno.

Nuevamente, al igual que en el Plan de Gobierno anterior 2007-2011, el actual Plan de Gobierno 2012- 2016, no incluye como política institucional la “Política de Equidad de Género y Promoción de las Mujeres” pero sí encierra como políticas institucionales: Administración Estratégica, Participación Ciudadana, Gestión Estratégica y Capital Humano.

De la misma forma, no se incluye como una política municipal por área funcional pero sí se incluyen las políticas de las siguientes áreas: Tributaria, Financiera, Tecnológica, Planificación estratégica, Control Interno, Acueductos, Operaciones, Ambiente, Seguridad, Turismo y Deportes y Recreación. (Plan de Gobierno, 2012-2016).

El plan actual tiene 13 políticas que se mencionan por área funcional comparado con el anterior que contenía 8 políticas, a pesar de que aumentó, no se consideró tampoco en dicho plan la incorporación de la Política de Equidad de Género y Promoción de las Mujeres.

Es importante mencionar que la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social no se encuentra establecida como un área, sino como oficina a pesar de los programas que se desarrollan y de la cantidad de personal (6 funcionarios y funcionarias) laborando. Además, se le da continuidad al Plan de Gobierno anterior, y se vuelve a mencionar tres pilares estratégicos en el Plan de Gobierno 2012-2016:

- I. Ciudadano como individuo y núcleo familiar.
- II. Cantón Central de Cartago como ciudad.
- III. Municipalidad de Cartago como institución.

Se establece el punto 4.1 pilar Ciudadano como individuo y núcleo familiar y como objetivo estratégico: “Implementar y apoyar acciones que mejoren en forma sostenida la Calidad de Vida del ciudadano Cartaginés”. (Plan de Gobierno 2011-2016: 29).

En el punto 4.1.1 la equidad de género correspondiente al pilar Ciudadano como individuo y núcleo familiar, se expone de manera similar el mismo objetivo propuesto en el Plan de Gobierno 2007-2011:

“...Nos proponemos continuar velando por que en la gestión municipal se preste especial observancia a los principios, el fortalecimiento de la estructura adecuada para los planes que ya están en práctica en el municipio orientados a atender los problemas de la mujer, adulto mayor, joven y la niñez. Al igual que se hizo hace cuatro años se propone realizar un diagnóstico y evaluar resultados de lo actuado hasta ahora, así como incluir nuevos programas que ayuden a disminuir brechas, especialmente para jóvenes madres solteras, mujeres sin oportunidad de educación, mujeres jefes de hogar, mujeres agredidas adulto mayor entre otros”. (Plan de Gobierno 2011-2016: 31).

El hecho de que se cuente con un alcalde que ha sido reelecto para los períodos: (2007-2011) y (2011-2016), supone la continuidad de planes, acciones y proyectos que permitan intervenir en diferentes sectores poblacionales. Así como, la implementación de acciones afirmativas, como se mencionan en la cita anterior que “ayuden a disminuir brechas”.

De igual forma, se propone en el punto 4.1.2 Niñez, adolescencia, juventud y adulto mayor, la necesidad de velar por la niñez y de apoyar a madres trabajadoras que necesiten una opción de cuidado para sus hijos, por tal razón se promueve la iniciativa del Estado costarricense de los Centros de la Red de Cuido. (Plan de Gobierno 2011-2016).

Para el Plan de Gobierno 2011-2016, se proponen las siguientes acciones (pp. 32- 33):

- 1-Incorporar en la Oficina de Equidad de Género programas para la niñez, adolescencia y juventud.
- 2-Coordinar la implementación de planes y programas de desarrollo personal y empresarial, de respeto para el ciudadano niño, adolescente y joven.
- 3-Fortalecer los vínculos que promuevan el desarrollo de las potencialidades, actitudes y aptitudes enfocadas a la innovación, creatividad de los niños y personas jóvenes.
- 4- En coordinación con el Estado procurar la apertura de nuevas oportunidades de educación, empleo y esparcimiento para niños, adolescentes y jóvenes mediante programas de capacitación, de distracción y esparcimiento permanentemente.
- 5-Estructurar e implementar planes y programas de desarrollo en coordinación con las fuerzas privadas y públicas en torno de un proyecto común para el nacimiento y crecimiento de pequeñas y medianas empresas en las

que los jóvenes sean factor primordial, bien como emprendedores o como fuerza laboral calificada.

6- Brindar apoyo a las iniciativas que promueven el bienestar de la niñez.

7-Promocionar derechos de población adulta mayor, apertura de acciones inclusivas a programas de esparcimiento y de salud.

8-Continuar brindando apoyo económico para el desarrollo de centros de atención para cualquiera de los géneros que estén en condiciones vulnerables.

9- Programas de prevención en embarazo infantil y adolescente.

10- Promoción de derechos de población adulta

11-Programas de prevención en drogadicción de la juventud en coordinación con IAFA, CAID, e instituciones que brindan apoyo.

De acuerdo con la anterior revisión de los planes de gobierno correspondientes a los períodos 2007-2011 y 2011-2016, hay un interés de plasmar acciones específicas hacia grupos que históricamente han estado en situación de desventaja, producto de la socialización patriarcal. Estos grupos tradicionalmente han sido mujeres, niños y niñas, adolescentes, personas adultas mayores. Además, un aspecto importante de resaltar es que no existen estadísticas desagregadas por género, que permitan generar información particular sobre las necesidades de las mujeres y de los hombres en el cantón.

El que en ciertos apartados no se nombre la Política de Equidad de Género, y no se haga la utilización del lenguaje inclusivo, representa lo que menciona Aguilar *et al.* (2008) en la Guía N°3, en donde se plantea “que no lo que no se nombra va resultar inexistente e invisible”, ya que el lenguaje permite representar el mundo desde dos ámbitos del poder: reproducir y transformar la realidad. En este aspecto, la utilización de lenguaje inclusivo en las municipalidades, se constituye en un elemento que apoya la igualdad.

Otro de los documentos revisados es el Plan de Desarrollo Cantonal (2008-2012), en donde se menciona dentro del Área de Desarrollo Social el “Programa de Equidad de Género”, el cual propone lo siguiente:

Se hará una evaluación y replanteo del programa, de lo cual se espera que resulten fortalecidas las siguientes líneas de actividad: (i) asesoramiento a la Alcaldía y al Concejo Municipal en materia de políticas de equidad de género, (ii) la capacitación a mujeres empresarias como parte del fortalecimiento a las PYMES, (iii) el programa de guarderías infantiles, como parte de la facilitación de empleo femenino,

especialmente a madres jefas de hogar. (Plan de Desarrollo Cantonal 2008-2012, p. 5).

En ese sentido, en la práctica, este planteamiento se podría interpretar como incongruente, ya que la Comisión Municipal de Seguimiento de la Política y Cumplimiento del Plan de Acción no está activa, así como la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer, la cual se compone de un hombre y una mujer representantes del Concejo Municipal.

Además, como menciona Vargas (2009), la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer, es una instancia política cuyo objetivo es velar porque las políticas, proyectos, acciones y presupuestos que tienen aprobación en el Concejo sean desde la perspectiva de género, en donde su constitución es de carácter obligatorio.

Como se indica anteriormente, la voluntad política es uno de los requisitos y condiciones para que la estrategia de transversalidad sea exitosa. Si no hay voluntad política fuerte, que genere consenso para que se promueva la equidad de género dentro de la cultura institucional, esta se puede transformar en una retórica de gobierno con discursos optimistas, pero no exitosos y sin resultados tangibles. (Verloo, citada por Incháustegui, 2004).

Además, se establece en la misma área social en cuanto a la pequeña y mediana empresa:

Como parte de su programa de fortalecimiento de los PYMES, la Municipalidad intensificará sus esfuerzos en tres campos: (i) Consolidar el programa de simplificación de trámites para promover y acelerar la organización y funcionamiento de los PYMES, así como implementar el trabajo de simplificación de trámites en otros procesos; (ii) Cuadruplicar en 4 años el número de mujeres empresarias en la iniciación, organización y manejo de PYMES; (iii) Organizar una función de enlace y gestión institucional con entidades públicas y privadas para fomentar la formación, financiamiento y funcionamiento de las PYMES. (Plan de Desarrollo Cantonal, 2008-2012, p. 7).

De acuerdo con lo anterior, se resalta el que se simplifique la tramitología para el funcionamiento de la pequeña y mediana empresa, así como el compromiso de “cuadruplicar en 4 años el número de mujeres empresarias en la iniciación, organización y manejo de PYMES”. Lo anterior se establece como una acción afirmativa que promueva la autogestión, la autonomía económica de las mujeres, contribuyendo así que puedan establecer sus

empresas; sin embargo, como se verá en el análisis de presupuesto el monto destinado para la capacitación en el ámbito empresarial tiende a ser fluctuante y en lugar de aumentar año tras año, este se ha visto disminuido con respecto a años anteriores.

También, dentro de las políticas municipales en el Plan de Desarrollo Cantonal 2008-2012, se menciona como una política el siguiente apartado: “Promover la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, incrementando así la eficiencia y eficacia de la gestión municipal con la incorporación del enfoque género”. (Plan de Desarrollo Cantonal 2008-2012, p.17).

Como parte de la revisión de las acciones en la administración y la gestión interna municipal, se realizó una adaptación de la “Matriz para el monitoreo de estrategia de transversalidad” elaborada por Incháustegui *et al.* (2004), en la cual se agrega la columna de lineamiento y N° de acción, con el fin documentar la sistematización del Plan de Acción con las acciones establecidas para disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres, lo cual promueve un impacto diferenciado entre los sexos. A continuación, se expone la siguiente matriz:

Cuadro N°6: Matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad:

Matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad					
Responsable: Departamentos municipales					
Objetivo: Promover la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el municipio de Cartago, incrementado así la eficacia de la gestión municipal con la incorporación del enfoque de género de acuerdo a los principios y criterios en esta Política.					
Resultado esperado	Lineamiento n°:	N° acciones	Avances en el incumplimiento del indicador	Principales problemas encontrados	Aspectos no previstos
1-Transversalizar criterios de género en el desarrollo organizacional y operativo de la Municipalidad de Cartago.	4-Impulsar una política de recursos humanos con enfoque de género.	17	Se han realizado 6 acciones (Talleres sobre género desde la OFIM, aprobación y difusión del Reglamento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia desde la OFIM, actividades de la salud para hombres y mujeres, integración de grupos de trabajo a lo interno y externo por ambos sexos.	Trabajo en solitario de la OEG y DS en la promulgación y promoción de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual, sigue predominando la contratación masculina, falta de acceso a la información.	Capacitación y sensibilización en materia de género para el personal, así como falta de seguimiento en el cumplimiento de las acciones.
	5-Incorporar el criterio de género en el registro de datos y la información estadística que produzca o maneje la Municipalidad.	16	Se han realizado 5 acciones (pocos departamentos incorporan la desagregación por sexo y su respectivo análisis).	No hay suficiente capacitación sobre el análisis de género en los resultados estadísticos a partir de la desagregación por sexo. En algunos departamentos, no se ha contado con el apoyo para realizar dichas acciones.	Actividades de seguimiento de las acciones propuestas, así como capacitación a nuevas jefaturas sobre el enfoque de género.
	6-Desarrollar procedimientos, mecanismos, herramientas para elaborar, ejecutar y	6	Se han realizado las 6 acciones (acciones ejecutadas tienen relación con el Plan regulador, y la incorporación de la	Es importante que dichas acciones sean monitoreadas con el apoyo de la Oficina de Planificación para garantizar la	El no contar con el apoyo de la Comisión de Seguimiento de la política dificultó el que las acciones incluidas en PAO se incluyeran con la

evaluar los proyectos de la Municipalidad con criterios de género.		perspectiva de género en el PAO).	incorporación del enfoque de género en dicha programación.	perspectiva de género en los planes de los siguientes años.
7-Incorporar el enfoque de género en los procesos de capacitación interna y hacia el exterior que impulse la Municipalidad.	5	No se ha logrado ningún avance, ya que no se accede a la información. (acciones propuestas: inducción a personal de nuevo ingreso con perspectiva de género, plan de capacitación, que se tomen en cuenta las necesidades de hombres y mujeres en las necesidades de capacitación).	No se pudo obtener información de la ejecución de dichos indicadores de parte de diferentes instancias municipales.	
10-Incorporar criterios de género en el contenido y procedimientos de las comunicaciones institucionales.	10	Se han realizado 4 acciones (dependencias que utilizan lenguaje inclusivo, difusión de la política y material informativo desde la OFIM, información en la página web municipal incluyendo la desagregación por sexo.	No se logró obtener la información para la verificación de los indicadores de las otras acciones propuestas.	
12-Incorporar la perspectiva de género en las estrategias de salud ocupacional.	6	Se han realizado 5 acciones (utilización del lenguaje inclusivo, acciones específicas para hombres y mujeres, segregación por sexo y su respectivo análisis.	A pesar de que se han realizado acciones con perspectiva de género en dicha área, no se ha promovido dicha capacitación desde la OFIM.	No se ideó un plan de capacitación continuo para el personal de nuevo ingreso con perspectiva de género.

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas a personal municipal. (2014)

De acuerdo con el cuadro anterior, se procedió a exponer de los departamentos participantes algunos fragmentos sobre los resultados obtenidos, al llevar a cabo las acciones establecidas para el cumplimiento del plan de acción de la Política Municipal para Promoción de las Mujeres y de la Equidad de Género:

Cuadro N°7: Opinión de funcionarios/as municipales en cuanto a los resultados de las acciones del Plan de Acción de la Política:

Funcionarios y funcionarias	Resultados de las acciones del Plan de Acción
<p>EFM1: Se da la inclusión de la participación de mujeres y hombres en cuanto a cómo mejorar la ciudad, aparte de tener voluntad también hay una normativa vigente en el Plan Regulador en el cual no se nota tanto el lenguaje inclusivo; sin embargo, sí se hacen acciones específicas para mujeres que quieren establecer un pequeño negocio.</p> <p>EFM2: Hay una mejor actitud y apertura, lo cual se nota en la contratación de mayor personal femenino; por ejemplo, en labores que antes no se toman en cuenta como: en aseo, seguridad e incluso una ingeniera a cargo de hombres.</p>	<p>Promoción de roles de género no tradicionales en labores municipales</p>
<p>EFM3: Siento que hago bien mi trabajo al redactar o escribir con un lenguaje inclusivo, se visibiliza a la mujer si se comparan las actas anteriores solo se escribía en masculino.</p>	<p>Promoción de un lenguaje inclusivo en los contenidos y procedimientos institucionales</p>
<p>TM: Se han logrado procesos de sensibilización en la parte interna de la institución, trato diferenciado a mujeres en condición de pobreza por medio de la coordinación con otros departamentos, se logró que se aprobara en el Concejo Municipal las Licencias de Ideas Productivas IMAS que es la patente por vía excepción.</p> <p>EFM5: desde el departamento sí se aplica el Convenio de Ideas Productivas del IMAS, sí se le ayuda a las mujeres que tienen ese requisito con la exoneración de la patente</p>	<p>Política institucional que apoye familias en condiciones de pobreza</p>

<p>TM: presupuesto para la promoción de la empresariedad en mujeres jefas de hogar, apoyando el empoderamiento de la mujer.</p>	<p>Promoción de capacidades de emprendimiento en las mujeres</p>
<p>TM: elaboración del Reglamento sobre Denuncias por acoso sexual, elaboración de Manual de términos inclusivos, así como la difusión de otros materiales con perspectiva de género como: Cómo transversalizar género en la Municipalidad.</p>	<p>Promoción de un espacio laboral con igualdad de género</p>
<p>EFM5: Se logra ver una diferenciación de las quejas, las cuales vienen más de los hombres; sin embargo, coinciden las mujeres con el mismo motivo que es el uso de suelo, principalmente las mujeres emprendedoras que quieren hacer su negocio en la casa. EFM6: Bueno, se toma en cuenta a hombres y mujeres en los diferentes programas; pero sí he notado que son las mujeres las que más se ofrecen o se interesan en los temas de limpieza, reciclaje en la comunidad.</p>	<p>Incorporación de género en la prestación de servicios públicos</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas al personal municipal. (2014)

De lo anterior, se desprenden diversos resultados considerando las opiniones de los funcionarios y las funcionarias que, como menciona Vargas (2013), forman parte de las acciones afirmativas y la transversalización de género a mediano y largo plazo en un estrategia dual, por ejemplo: promoción de roles de género no tradicionales en labores municipales, promoción de un espacio laboral con igualdad de género, impulsar un lenguaje inclusivo en los contenidos y procedimientos institucionales así como una política institucional que apoye familias en condiciones de pobreza.

Por una parte, es importante recalcar las distintas acciones afirmativas que se han logrado por medio de la política; las cuales pretenden, como indica Aguilar *et al.* (2008), establecer medidas para contrarrestar las discriminaciones que se dan por las prácticas sociales como la promoción de las capacidades de emprendimiento de las mujeres que les permita generar un ingreso económico que contribuye con su empoderamiento. Por otra parte, dentro de las fortalezas señaladas según los departamentos municipales a nivel institucional para que se favorezca la ejecución de las acciones para el cumplimiento del plan de acción de la política, se mencionan las siguientes:

Cuadro N°8: Opinión sobre las fortalezas según funcionarios y funcionarias municipales

Subtemas según respuestas	Fortalezas señaladas por los funcionarios y funcionarias
Sensibilización	EFM2: Existe sensibilización sobre el tema, el que se esté capacitado para poder aplicar las acciones con la perspectiva de género EFM7: Al entender el enfoque de género en las acciones por departamento se mejora la atención al cliente
Posicionamiento técnico para seguimiento	EFM8: El hecho de que exista una oficina y que le esté dando seguimiento a las acciones realizadas
Coordinación	EFM4: Se puede realizar coordinaciones directas con los otros departamentos para agilizar tramitología en beneficio de la comunidad

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a personal municipal. (2014)

Lo anterior señala que, a pesar de que no se ha realizado una evaluación de la política en los años anteriores y que el proceso de sensibilización en materia de género no se ha instaurado como un programa de capacitación estructurado y sistemático, algunos departamentos municipales mantienen el compromiso en la ejecución de las acciones que establecía el Plan de Acción de la Política y aportan elementos valiosos como el hecho de sentirse identificados con la temática de género, esos cambios, progresivamente, se han notado en la institución.

Lo que mencionan los funcionarios y las funcionarias municipales en cuanto a las fortalezas, es sumamente importante para que se pueda dar el proceso de institucionalización de la política ya que como explica Barrera *et al.* (2003), a nivel institucional, la incorporación del enfoque de género también se lleva a un plano personal; ya que el funcionario o la funcionaria viven un proceso de cambio que les permite adquirir ese compromiso para promover la igualdad de oportunidades.

Así mismo, uno de los elementos importantes para lograr la transversalización de la perspectiva de género en los municipios tiene que ver con la evaluación y el monitoreo de las políticas que se implementen, para lograr un balance de lo que se ha hecho, qué no se ha hecho, qué resultados se ha obtenido y cómo mejorarlo.

Una de las grandes falencias para poder identificar elementos de mejora de la Política y su Plan de Acción, es el no contar con la estructura de la Comisión de Seguimiento del Plan de Acción, el cual debe tenerla participación de las regidoras o los regidores así como de la vicealcaldesa o el vicealcalde y Departamento de Planificación, sensibles en género.

Al no existir la estructura antes mencionada, la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social tuvo que asumir el liderazgo para realizar dicho proceso, pero como menciona Barrera *et al.* (2003) promover y sostener una política en solitario es difícil.

De acuerdo con lo expuesto, dentro de los aspectos que debilitan la ejecución de las acciones de la política para la transversalización de género están los que menciona Incháustegui (2004): el que se determine factores causales del cambio o que lo hayan limitado, fortalezas o debilidades del Plan de Acción y el que se reconozcan los cambios necesarios para la implementación de las siguientes fases.

Por tal motivo, se expone algunos extractos sobre lo que las funcionarias y los funcionarios municipales consideran como limitante a nivel municipal para la implementación de Política de Equidad de Género y Promoción de las Mujeres y su Evaluación:

Cuadro N°9: Opinión de los funcionarios y las funcionarias municipales sobre las limitantes para la implementación de la política

Principales subtemas según las respuestas de las funcionarias y los funcionarios			
Indicadores	Sensibilización	Coordinación	Cultura
EMF9: El no estar en el proceso de la construcción de la política, los indicadores de género son ambiguos no está claro la forma de poder cumplir con esta.	Tm: Es necesario elaborar un programa de sensibilización a todo el personal de forma más estructurada y planificada, mientras este no se realice, esto es una limitante. La falta de recursos económicos para promover estos	EFM4: La falta de coordinación directa con otros departamentos, ya que las acciones se realizan, pero no de forma sincronizada.	EFM11: Es un tema cultural, otros departamentos puede que no tengan la apertura de incluir acciones de género.

	procesos de capacitación.		
EFM10: Los indicadores que se ponen en el plan de acción para incorporar género en el PAO son ambiguos.		EFM1: Que no se trabaja de forma integral, que no hay continuidad de la política, sobre aprender del tema.	EFM2: Creo que eso depende de la actitud y disposición de cada departamento.
		EFM11: Falta de interés en el tema, la falta de seguimiento de parte del departamento encargado de la política como de las acciones que uno mismo tenía que cumplir	

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas a personal municipal. (2014)

Lo expuesto en el cuadro anterior resume lo que señala Barrera *et al.* (2003) en cuanto a los obstáculos más comunes como la falta de compromiso, voluntad política y sensibilización, falta de personal técnico especializado en políticas públicas con equidad de género, falta de presupuesto, falta de trabajo en equipo y de manera coordinada entre las dependencias. Todos ellos aspectos que afectan el proceso de transversalidad y coordinación.

Asimismo, Barrera *et al.* (2003) señalan los factores culturales como uno de los principales obstáculos. Entre ellos el machismo y la discriminación de género; y a nivel político-administrativo, el que exista limitadas capacidades y falta de capacitación para los involucrados y las involucradas en las implementación de la política; así como, limitaciones y falta de experiencia en el manejo de instrumentos de gestión pública municipal con enfoque de género.

En ese sentido, la funcionaria municipal identificada como ETM recalca la importancia de tener un proceso de sensibilización estructurado y de contar con presupuesto. Aspectos que incidirían en desarrollar un proceso de coordinación como señalan los funcionarios y las funcionarias EFM4, EFM1 y EFM11.

Además, el hecho de no contar con suficiente capacitación y experiencia en instrumentos de gestión pública, indica Barrera *et al.* (2003), se encuentra en las opiniones de los

funcionarios y funcionarias identificados como EFM9 y EFM10; los cuales no estuvieron en el proceso de la construcción de la política y, por lo tanto, los indicadores los encuentran poco comprensibles, ya que las jefaturas tendrían que valorar la pertinencia de las acciones establecidas a partir de dichos procesos de sensibilización.

Lo anterior, refleja la necesidad de que la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social asuma un proceso directivo que le permita monitorear las acciones que se establecieron con anterioridad. De igual manera, el contar con el apoyo político para que el accionar con la perspectiva de género sea acatado por todo el personal municipal, ya que el transversalizar género no es algo que se pueda dejar a criterio de una jefatura o que dependa únicamente de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

Por ello, tal y como se ha expresado y como menciona Barrera *et al.* (2003), promover y sostener una política en solitario es difícil, y que de ahí la gran importancia de contar con: la voluntad política del alcalde o la alcaldesa, el que haya organizaciones locales de mujeres que luchen por sus derechos y necesidades, el que exista regidoras y funcionarios sensibles al género, así como la participación activa de la ciudadanía.

4.2 Análisis para conocer el alcance de la incorporación de género en la prestación de servicios públicos desde la perspectiva de género, considerando la implementación de la Política Municipal de Promoción de las Mujeres y Equidad de género.

Parte de la transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal se refleja en los servicios públicos que brinda el municipio a la población, por lo cual es importante conocer la incidencia de dichas acciones desde la perspectiva de género.

Una de las acciones de género del Plan de Acción de la Política promovida por la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social que se dirigía hacia la población del cantón de Cartago, era capacitar mediante personal especializado en el campo de la micro y pequeña empresa a un grupo de 50 mujeres. Estas capacitaciones se han llevado año a año, a partir del 2006. A continuación, se exponen extractos de cómo ha impactado este tipo de capacitación en la vida de las mujeres que participaron en dicho proceso:

Para mí fue una transformación total desde el campo personal a lo empresarial, marcó un rumbo, me enseñó a pensar en grande, a tener una visión de negocio, yo pensaba en tener algo pequeño, mi visión de negocio era otra, algo pequeño y cuando llegué acá aprendí a tener algo diferente. (M4 del GFE).

Yo soy la más nueva de todas, a pesar de que tenía el conocimiento desde hace tiempo me ayudó a reconocer mis fortalezas, debilidades en el negocio, hacer el plan de negocios, amenazas de la competencia, a posicionarse en el nicho de mercado, ha sido muy valioso a pesar de que mi negocio tenía 12 años iba creciendo a lo empírico, he aplicado los conocimientos en el negocio, a valorarse como persona, cuando he buscado ayuda llega mucha gente al servicio de la Oficina; a nivel legal como psicología, lo califico como un 100, he podido aplicar todo conocimiento, si no está bien en la autoestima uno lo refleja en el negocio. (M6 de GFE).

En el momento que llevé el primer curso cambió mi vida en todo el sentido, yo vivía con mis papás, vos estás como sometida cuando estás en la casa, me sirvió en la vida conyugal, se me quitó el miedo en la parte empresarial, siempre que he tenido que pasar por algo muy duro he tenido el apoyo de todas en la Oficina en diferentes crisis, gracias a los cursos mi negocio empezó a ir bien. (M7 de GFE).

De acuerdo con las manifestaciones de las participantes, se reafirma lo que señala Cortés citada por Barrera *et al.* (2003), cuando el enfoque de género en el quehacer municipal se convierte en un incentivo, para que la mujer tenga una ampliación real y permanente al acceso a oportunidades de desarrollo, de forma igualitaria. En este caso, a nivel económico, ya que se fortalece la capacidad de emprendimientos en las mujeres jefas de hogar, amplían sus conocimientos no solo desde la elaboración del plan de negocios sino en el área emocional en donde nutren sus capacidades, habilidades, seguridad y aprendizaje, a partir de las experiencias de otras mujeres.

También, a partir de dichas acciones con enfoque de género, se promueve un cambio a nivel del cantón. Se fortalecen roles no estereotipados, como la autonomía económica por medio del trabajo remunerado, elementos contrarios a los roles de género femeninos que habitualmente desempeñan las mujeres, las cuales por lo general son dependientes económicamente, ya que el espacio privado es el lugar que se le ha conferido a la mujer en la sociedad patriarcal.

Otra de las acciones que incluía el Plan de Acción de la Política de igual forma era el fortalecimiento del liderazgo y la organización de las mujeres para contribuir al empoderamiento personal y colectivo. Por tal razón, se expone la opinión de las mujeres que participaron en las capacitaciones de incidencia política:

De ahí aprendí el valor de la mujer, nos dio conocimientos sobre el patriarcado, a entender cómo funciona socialmente este mundo, aprender que la mujer también puede incursionar en política porque eso solo era para el hombre, ahí me metí en desarrollo comunal, en las juntas de la escuela, todo lo que implica la política, a reconocer que yo era un miembro más del país y que podía participar en esas decisiones, a conocer mis derechos, fue como un despertar, se liberaron miedos, aprendimos cosas como que tal vez la forma en como nos hablan era una forma de violencia, y el conocimiento que aprendí lo transmito a otras mujeres, fue de mucho beneficio (M1 de GFI).

Yo he logrado muchas cosas, en la Junta de Salud, soy coordinadora de seguridad comunitaria, secretaria del Comité de Deportes, en grupos de mujeres aprendí hacer buena líder cosa que antes no reconocía, hace 2 años salí de la Asociación de Desarrollo y eran muy machistas, éramos 3 mujeres y 4 hombres, y había que plantarse fuertemente, yo quería trabajar por la comunidad, yo llegaba a la casa y me daban ganas de llorar, pero luego fui dándole otra posición. (M2 de MGI)

Ambas intervenciones reflejan cómo la participación política y ciudadana de las mujeres se ve limitada al ser menos valoradas y al tener que “demostrar” el por qué está ahí, tener que “hacer que la respeten”, condiciones relacionadas con la división sexual del trabajo. Menciona Vargas (2009) que la participación política de la mujer se ha caracterizado por tener poco reconocimiento social, desde el voluntariado, en donde se excluyen a las mujeres de los espacios de toma de decisiones, o bien en la ocupación de puestos relacionados con roles asignados por tradición a la mujer.

Me ayudó en varias cosas, yo veía la política como solamente la Presidenta de la República o la Asamblea, o sea en esos espacios únicamente, y fui aprendiendo que en mi distrito tenía un pequeño gobierno como es la Asociación de Desarrollo, como es la Municipalidad en donde nosotras tenemos acceso a eso, yo siempre fui media tímida y fui aprendiendo con la preparación a perder el miedo en grupos en donde solo hay hombres, a informarme antes, las mujeres tenemos que prepararnos para hablar en una mesa de política porque no se puede llegar con recetarios de cocina, saber que una puede. (M3 de GFI).

La manifestación que hace la participante M3 se refiere a esos estereotipos que limitan el que las mujeres aspiren a puestos de poder, como señala Vargas (2009), como el que la mujer no tiene información adecuada para poder discutir en política, o el que las mujeres no tienen habilidades necesarias para tener un buen desenvolvimiento en el ámbito político.

Por otro lado, el Plan de Acción de la Política contemplaba desarrollo de acciones hacia la niñez, familia y personas adultas mayores; por lo que se expone extractos del grupo focal de las mujeres que son usuarias de los Centros de Cuido y Desarrollo Infantil:

A mí me ha traído muchos beneficios, yo tengo dos hijos más grandes, cuando he tenido que trabajar sé que me lo cuidan bien, que come bien, y esa plata la puedo disponer para otros gastos, cuando yo sabía que tal vez la persona no me lo cuida bien ni lo alimentaba, y sé que está aprendiendo, uno tiene esa seguridad de que si le sucede algo lo van a llamar, son muchas cosas de beneficios que ha traído para ellos y para mí también en lo económico y en el aprendizaje, ya cuenta, sabe los colores, con 3 años, antes no hablaba mucho, ahora va muy bien. (M1 de GFC).

Bueno a mí me gusta mucho porque uno que es de bajo recursos económicos, porque así es, es una gran ayuda que los niños puedan ir comer otra cosa ahí, no les falta su leche, comida, fruta y como debe ser y aprenden muchas cosas. (M2 de GFC).

Bueno yo también estoy muy agradecida por el servicio realmente mi bebé va para dos 2 años y medio, yo pensé que nunca iba hablar, tiene mucha creatividad ahora, le han enseñado mucho, me permite buscar trabajo y seguir estudiando. (M3 de GFC).

Como se indica anteriormente en los comentarios de las participantes que tienen a sus hijos o hijas en los Centros de Cuido Infantil, se promueve una acción afirmativa con una doble finalidad: el gobierno local asume el tema del cuidado infantil como parte de la corresponsabilidad social del Estado, en donde se hace necesario crear opciones que le permitan a la mujer tener acceso al trabajo o estudio, contemplando que los niños y las niñas tengan condiciones de cuidado en donde se les garantice alimentación, estimulación, aprendizaje, entre otros.

También es importante validar la opinión de las ciudadanas en cuanto a las mejoras de los servicios y capacitaciones de las cuales son usuarias en la Municipalidad de Cartago. Por

ejemplo, el grupo focal con mujeres emprendedoras manifiesta a nivel municipal a pesar de que los diferentes departamentos realizan acciones afirmativas como la exoneración de la patente en el caso de las mujeres con “Licencias Ideas Productivas IMAS”, resulta que no todas tienen la aprobación del Instituto Mixto de Ayuda Social, o no tienen los recursos suficientes para hacer las modificaciones que se solicitan y seguir con la tramitología que exigen otras instituciones, así como otras situaciones; tales como:

Trabas administrativas a nivel municipal, antes en 1999 yo no tuve ningún problema, pero ahora sí es más difícil, te exigen baño, servicio, la patente pago 25 mil colones, permiso de salud, los impuestos, cada 3 meses tributación, es más lo que se paga que lo que se gana, si es algo tan pequeño cómo le van a uno clausurar (M6 de GFE).

No entendemos cómo es que se invierte tanto en nosotras ya que los facilitadores son de muy buena calidad, y por otro lado se nos pone muchas trabas, necesitamos esos espacios como el espacio del mercado para artesanías, ayuda para tener un local, la “muni” tiene muchos espacios que están desocupados, creo que hemos recibido mucho ayuda y capacitación, queremos que se nos preste otras plazas. (M1 de GFE).

El apoyo en los trámites, el que se puede vender en Plaza Mayor es espectacular porque es céntrico, se puede vender, porque en el 2 de agosto otros lugares lo tienen como la Cámara de Comercio o en el Banco Nacional, y aquel espacio que se nos da es muy pequeño y somos muchas (M4 de GFE).

Otra de las limitantes señaladas por las participantes, se refiere al poco presupuesto que se destina para la capacitación de las mujeres y la falta de fuentes de empleo; a continuación, se indican dos manifestaciones:

Seguir incluyendo más capacitación y seguimiento sobre el resultado de esas capacitaciones, a veces el seguimiento se dificulta porque somos muchas, pero a veces no podemos llevar los cursos por la cantidad de gente que hay y las capacitaciones son pocas a pesar de todo lo que coordina la Oficina. (M4 de GFE).

Hacen falta fuentes de empleo, yo por mi edad no encuentro trabajo, mi hijo de la universidad tuvo que salir porque ya no podíamos, y tampoco consigue trabajo porque está muy joven sin experiencia, por lo menos el Cecudi es empujón que le dan más a uno. (M2 de GFC).

Las manifestaciones que realizan las diferentes participantes de los grupos focales parecen indicar que no existe un encadenamiento en la ejecución de las funciones. Si bien es cierto, se realiza un gran esfuerzo por trabajar con los diferentes grupos poblacionales en distintas temáticas, también resulta necesario tener una visión integral en la forma en cómo se abarca determinada problemática, en donde todas las funcionarias y todos los funcionarios involucrados deben tener una sincronía en el accionar, es necesario que se encuentren capacitados y sensibilizados en el tema de las políticas locales, específicamente de género, con el fin de poder promover esa igualdad y equidad entre los géneros.

En ese sentido, es importante recordar lo que menciona Barrera *et al.* (2003), quien señala que es necesaria la voluntad política del alcalde o la alcaldesa, el que haya organizaciones locales de mujeres que luchen por sus derechos y necesidades, el que exista regidoras, regidores, funcionarias y funcionarios sensibles al género, así como la participación activa de la ciudadanía. De aquí la relevancia en los procesos de rendición de cuentas a la ciudadanía, ya que precisamente esa participación ciudadana permite reevaluar, corregir e intervenir de una forma diferente las problemáticas o situaciones que se pretende corregir por medio de la una política institucional. Si no se tienen las voces de las personas usuarias de los servicios, la evaluación de dicho accionar se haría desde una posición de supuesto saber de los evaluadores.

Cuadro N°10: Matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad

Matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad

Responsable: Departamentos municipales

Objetivo: Promover la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el municipio de Cartago, incrementado así la eficacia de la gestión municipal con la incorporación del enfoque de género de acuerdo con los principios y criterios en esta Política.

Resultado esperado	Lineamiento	N° acciones	Avances en el incumplimiento del indicador	Principales problemas encontrados	Aspectos no previstos
Integrar el enfoque de equidad de género en el quehacer municipal dirigido hacia la población del cantón, en especial aquellas acciones que afectan los servicios públicos y municipales .	1-Incorporar progresivamente el enfoque de género en la prestación de los servicios públicos municipales.	21	Se han realizado 9 acciones (principalmente en la desagregación por sexo y su análisis, difundir la normativa nacional e internacional en materia de género).	Falta de seguimiento y comprobación de las acciones establecidas, desconocimiento de la política y su plan de acción.	No contar con la suficiente capacitación y sensibilización sobre la transversalización del enfoque de género a nivel municipal.
	3-Incorporar el enfoque de género en el desarrollo del equipamiento y la infraestructura del municipio.	1	No se ha realizado.	Desconocimiento de la política, no hay una relación directa entre el lineamiento y la acción establecida.	El no tener el apoyo de Comisión de Seguimiento de la Política y Cumplimiento del Plan de Acción, debilitó la institucionalización de esta ya que el trabajo realizado se ha hecho de forma solitaria.
	8-Integrar los criterios de equidad de género en las acciones municipales que promuevan el deporte, actividades culturales, recreativas y festejos que impulsa la Municipalidad.	3	Se han realizado 2 acciones (incorporar la perspectiva de género en actividades especiales como la integración de diferentes grupos generacionales y divulgación de la información).	Falta la integración de nuevos departamentos que no tienen sensibilización con enfoque de género y que desconocen la política.	Falta de voluntad política, la cual es un componente para que cualquier accionar tenga respuesta y sea asumida dentro del municipio por todo el personal interno.

<p>9-Desarrollar una estrategia de seguridad ciudadana en el municipio que incorpore criterios de género.</p>	<p>3</p>	<p>No se tuvo acceso a la información, sin embargo, es importante mencionar que se han incorporado mujeres como policías así como el hecho de que una mujer es la encargada de dicho departamento.</p>	<p>Desconocimiento de la política y su plan de acción.</p>	
<p>11-Promover la participación, el empleo, y las capacidades de emprendimiento de las mujeres y hombres del cantón, considerando sus condiciones de género.</p>	<p>2</p>	<p>Se han realizados 2 acciones.</p>	<p>Falta de una mayor coordinación con nueva oficina encargada de la promoción de trabajo a nivel cantonal.</p>	
<p>14-Incorporar criterios de género en el Plan de Gestión Ambiental que está impulsando la Municipalidad de Cartago.</p>	<p>4</p>	<p>Se han realizado las 4 acciones propuestas.</p>	<p>Nuevamente, las acciones se han ejecutado; pero hay un desconocimiento de la política y su plan de acción.</p>	
<p>15-Fortalecer la institucionalización del enfoque de género en la Municipalidad a través del trabajo de la Oficina Municipal de la mujer, tanto a lo interno como hacia la población del cantón.</p>	<p>17</p>	<p>Se han realizado 12 acciones (Divulgación de fechas especiales, publicación de la política y su plan, información poblacional desagregada por sexo en sitio web, capacitaciones a grupos de mujeres en empresariedad e incidencia política, aprobación del reglamento de cobro administrativo, coordinación con los departamentos para</p>	<p>El no contar con indicadores de cumplimiento para asegurar el seguimientos de las acciones dentro del Plan Anual Operativo, en coordinación entre el eje de Planeamiento y la OFIM.</p>	

			ejecución de acciones, promoción de las mujeres en puestos políticos, promoción de roles no tradicionales, programas que incluyan niños, adultos mayores, divulgación de las labores de la OFIM.		
--	--	--	---	--	--

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a personal municipal. (2014)

Del cuadro anterior, se concluye que el personal municipal requiere tener un proceso de sensibilización estructurado y mantenido en el tiempo, que le permita entender por qué se tiene que incorporar la perspectiva de género en sus respectivas funciones. Para ello, es necesario el que les pueda brindar elementos para la realización de análisis de género a los resultados de las acciones que realizan.

4.3 Análisis sobre los mecanismos de participación ciudadana que ha desarrollado la Municipalidad de Cartago en el marco de la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

Uno de los elementos de la participación ciudadana es la ejecución de presupuestos con enfoque de género, ya que como menciona Aguilar *et al.* (2008), se tienen que tomar en cuenta los intereses y necesidades de la población de una forma diferenciada, pudiendo valorar el impacto que se quiere tener con la inversión realizada. Todo ello con el fin de incidir sobre la calidad de vida de las personas en determinado momento y con acciones puntuales.

Por tal razón, es importante analizar los planes anuales operativos, ya que como menciona Aguilar *et al.* (2008), en estos la municipalidad define los proyectos y actividades con base en los objetivos y metas que se establecieron en el proceso de planificación institucional. De esta forma, en el presupuesto, se evidencia cuál es la política de gasto según los ingresos esperados, en las necesidades de la población y en decidir qué compromisos se quieren asumir.

A continuación, se procede a visibilizar la inversión según los planes anuales operativos a partir del 2006 al 2013, para detallar acciones de contenido presupuestario con enfoque de género hacia la población del cantón, de acuerdo con la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y de la Equidad de Género.

4.3.1 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2006

Con el objetivo de iniciar la Política Social Local en el Presupuesto Ordinario y en el Plan Anual Operativo del año 2006, se asignan recursos económicos para los gastos operativos de la Oficina de la Mujer por un total de ¢36 700 000 el cual incluye ¢4 000 000 para

servicios de capacitación como charlas y talleres, según se describe en los objetivos y metas que se resumen en el siguiente cuadro (Plan Anual Operativo 2006):

Área Estratégica: Política Social Local

Tabla N°5: Datos del Plan Anual Operativo 2006

Plan anual operativo/ año 2006		Colones sin céntimos	Colones sin céntimos
Objetivos de mejora y/operativos	Meta –Descripción	Asignación presupuestaria por meta	Servicios de capacitación
Dirigir, organizar, planear y controlar el uso de los recursos, destinados a la política de género.	Nº11-Establecer en el año 2006, programas a favor de la mujer, los niños y la familia.	33 387 061	1 016 091
1-Lograr incorporar la política de promoción de la mujer y la equidad de género con el fin de buscar la participación activa en el quehacer municipal.	Nº12-Realizar en el año 2006, 12 actividades entre charlas y talleres, procurando redundar en mejores condiciones de vida para las mujeres y los hombres.	1 700 000	1 500 000
2-Promover el desarrollo de la capacidad empresarial de la mujer cartaginesa para mejorar su condición de vida.	Nº-13-Capacitar por medio de profesionales, mediante talleres en al campo de la micro y pequeña empresa, a un grupo de cincuenta señoras del cantón de Cartago, que les permita mejorar las condiciones en sus empresas.	1 700 000	1 500 000
	TOTAL GENERAL	¢36 787 061	¢4 016 091
	PORCENTAJE		10,92%

Fuente: (Elaboración propia a partir del Plan Anual Operativo, 2006, p. 37-38)

De lo anterior se desprende que a partir de la aprobación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y de la Equidad de Género aprobada en el año 2006, se contemplan rubros en presupuesto con enfoque de género, al girar dinero para la promoción

de la política institucional y al promover la capacidad empresarial de acuerdo con las necesidades detectadas en la población con el fin de incentivar la independencia económica y autonomía de las mujeres.

4.3.2 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2007

Debido a que la información disponible corresponde al expediente Evaluación del Plan Anual Operativo al 30 de junio del 2007, se logró obtener los siguientes datos: se asignan recursos económicos por ₡46 700 00 para los gastos operativos de la Oficina de la Mujer, esto incluye servicios de capacitación por ₡3 900 000, para charlas y talleres, según se describe en los objetivos y metas de acuerdo con el siguiente cuadro (Evaluación Plan Anual Operativo al 30 de junio de 2007):

Área Estratégica: Política Social Local

Tabla N°6: Datos Plan Anual Operativo 2007

Plan Anual Operativo/ AÑO 2007		Colones sin céntimos	Colones sin céntimos
Objetivos de mejora operativos	Meta –Descripción	Asignación presupuestaria por meta	Servicios capacitación
Dirigir, organizar, planear y controlar el uso de los recursos, destinados a la promoción de las mujeres y la equidad de género.	Nº10-Ejecutar la política municipal para la promoción de las mujeres y la equidad de género (PMPMEG), por medio de la integración de acciones.	46 700 917	3 436 241 + 500.000
1-Lograr el fortalecimiento de los derechos de la ciudadanía en las mujeres del cantón central de Cartago, con el fin de buscar la participación activa en el quehacer municipal.	Nº11 La conformación de una red distrital de apoyo en cada uno de los distritos y promover la permanencia en los grupos mediante la realización de charlas y seminarios a mujeres para que ejerzan el liderazgo en sus comunidades, de forma		

	que se fortalezca así la capacidad empresarial.		
	TOTAL GENERAL	¢46 700 917	¢3 936 241
	PORCENTAJE		8,42%

Fuente: (Elaboración propia a partir de Evaluación Plan Anual Operativo al 30 de junio 2007: 23-24).

Del cuadro anterior, de igual forma se presupuesta un monto de ¢3 936 241 para continuar con el proceso de fortalecimiento del emprendedurismo, así como para la formación de mujeres en participación e incidencia política.

4.3.3 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2008

En este apartado de la revisión documental, es importante mencionar que la información sobre el Plan Anual Operativo 2008 no está disponible; sin embargo, en la Oficina de Presupuesto de acuerdo con consulta el lunes 7 de abril de 2014 se facilitó de forma verbal el monto de capacitación correspondiente a ¢5 200 000.

Otro elemento como indica Aguilar *et al.* (2008) en la Guía Práctica N°5, en el cual se refleja el contenido económico con enfoque de género, es el hecho de que en dicho año se aumentara el personal de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social para que brindara atención especializada en los casos de violencia intrafamiliar y sexual a la población del Cantón Central de Cartago.

4.3.4 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2009

De igual manera, la información correspondiente al Plan Anual Operativo 2009 no está disponible, se obtuvo información en la Oficina de Presupuesto según la consulta realizada el lunes 7 de abril de 2014, se facilitó de forma verbal el monto de capacitación correspondiente a ¢5 900 000 .

Además, se sigue dando continuidad a la inversión en capacitación a mujeres en el campo de la pequeña empresa como una acción afirmativa, que incida sobre la brecha de género a nivel económico entre hombres y mujeres.

4.3.5 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2010

De acuerdo con el Presupuesto Ordinario en el Programa II Servicios Sociales Complementarios, se aplicaron a la Oficina de la Mujer ¢84 400 000 para cubrir los gastos anuales de operación, dentro de este monto se incluyen ¢5 000 000 para actividades de capacitación. En el Plan Anual Operativo, se describe los objetivos y metas que se resumen a continuación.

Tabla N°7: Datos Plan Anual Operativo 2010

Plan Anual Operativo/ AÑO 2010		Colones sin céntimos	
Objetivos de mejora operativos	Meta –Descripción	Asignación presupuestaria por meta	Servicios-capacitación
Continuar con el proceso para incorporar la Política de Promoción de la Mujer y Equidad de Género.	Que en el 2010 las acciones se proyecten en cada una de las áreas que reflejen interna y externamente mejores condiciones de vida para la ciudadanía y en especial para las mujeres, capacitando, a un grupo de 50 señoras por medio de un profesional especializado en el campo de la micro y pequeña empresa.	84 385 797	5 000 000
	TOTAL GENERAL	84 385 797	5 000 000
	PORCENTAJE		5,92%

Fuente: (Elaboración propia a partir del Plan Anual Operativo y Presupuesto Ordinario, 2010: 15-26).

Es importante mencionar que para el año 2010 incrementa el personal en la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social; se contrata a una persona encargada de la Red de Cuido Infantil y de la Persona Adulta Mayor. Esta situación evidencia la disponibilidad del municipio de brindar una respuesta al tema de la corresponsabilidad en el cuidado de la niñez y de las personas adultas mayores. Asimismo, se realiza la contratación de un encargado de Deportes y Recreación tomando en cuenta las necesidades de mujeres, personas adultas mayores y niñez.

PROYECTOS E INVERSIONES 2010

En el siguiente cuadro, se resume las inversiones realizadas en el año 2010, correspondientes a construcciones de centros de cuidado infantil, iniciando con la construcción de edificios para niños y niñas en coordinación con el Programa de la Red Cuido de la Presidencia de la República. La siguiente información conforme al resumen aportado por la Oficina de Presupuesto. Se asignaron recursos por ¢160100 000 millones y se ejecutaron ¢157 200 000, de los cuales ¢69 700 000 millones fueron aportados por la Municipalidad y ¢87 500 000 por el IMAS. (Oficina de Presupuesto, 2014).

Tabla N°8: Proyectos e inversiones 2010

PROYECTOS 2010	UBICACIÓN	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO	ORIGEN DE RECURSOS
Construcción Centro Diurno para el Adulto Mayor	Urbanización Cocori	11 156 811	11 062 738	94 073	Propios
Construcción Centro Diurno para el Adulto Mayor	Caballo Blanco, Dulce Nombre	18 998 099	18 655 625	342 474	Propios
Conclusión Albergue para el Adulto Mayor	Dulce Nombre	40 000 000	40 000 000	0	Propios
Construcción edificio para niños y niñas del programa de la Red Cuido de la Presidencia de la República	No se especifica lugar	90 000 000	87.581.049	2.418.951	IMAS
TOTAL GENERAL		160 154 910	157 299 412	2 855 498	

Fuente: (Tabla resumen de Inversiones elaborado por la Oficina de Presupuesto, 2014.)

Lo anterior refleja la inversión municipal como parte de la Política de Género, en donde además del apoyo a los emprendimientos de las mujeres también se promueve la inserción

social laboral, al crear una opción de cuidado infantil y de las personas adultas mayores; ya que ambos quehaceres han formado parte de los mandatos de género, asumidos por las mujeres en las sociedades patriarcales. Estas acciones contribuyen a la realización de la mujer en el ámbito educativo y como fuerza laboral remunerada.

4.3.6 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2011

En el Presupuesto Ordinario 2011, se aplicaron ¢93 100 000 para atender los gastos operativos de la Oficina de Equidad de Género, en capacitación como parte de este presupuesto se incluyen ¢4 000 000. En el Plan Anual Operativo 2011, se explican los objetivos y metas de acuerdo con el siguiente detalle:

Tabla N°9: Datos Plan Anual operativo 2011

Plan Anual Operativo/ AÑO 2011		Colones sin céntimos	
Objetivos de mejora operativos	Meta –Descripción	Asignación presupuestaria por meta	Servicios-capacitación
Continuar con el proceso para incorporar la política de promoción de la mujer y equidad de género, promoviendo el desarrollo de la capacidad empresarial y su liderazgo, para mejorar su condición de vida y la de su familia.	Que en el 2011 las acciones se proyecten en cada una de las áreas que reflejen interna y externamente mejores condiciones de vida para la ciudadanía y en especial para las mujeres, capacitando por medio profesional especializado en el campo de la micro y pequeña empresa a grupo de cincuenta señoras.	93 077 186	4.000.000
	TOTAL GENERAL	93 077 186	4 000 000
	PORCENTAJE		4,29%

Fuente: (Elaboración propia a partir del Plan Anual Operativo y Presupuesto Ordinario, 2011, pp. 17-26).

Las aplicaciones de recursos para inversiones en el año 2011, se orientaron con el fin de continuar con la construcción de los centros diurnos y albergues para el adulto mayor, así como la construcción de edificios para niños y niñas del programa de la Red Cuido de la Presidencia de la República (CECUDI). Esta información es conforme al resumen aportado

por la Oficina de Presupuesto de Municipalidad de Cartago (2014). Se asignaron recursos por ¢406 300 000 y se ejecutaron ¢197 800 000, debido a que la ejecución del CECUDI de Manuel de Jesús se reporta en el cuadro de inversiones año 2012. En el siguiente cuadro, se indican los datos más importantes de cada proyecto y el origen de los recursos:

Tabla N°10: Datos sobre construcciones y otras inversiones 2012

Construcciones y otras inversiones	Ubicación	Presupuesto	Ejecución	Saldo	Origen de los recursos
Casa Adulto Mayor	Tierra Blanca de Cartago	10 000 000	1 511 999	8 488 001	Propios
Albergue Adulto Mayor	Dulce Nombre	47.552.442	47 525 553	26 889	Propios
Centro Diurno para el Adulto Mayor	Cocorí, Distrito San Francisco	24 700 000	24 468 277	231 723	Propios
Centro Diurno para el Adulto Mayor	Caballo Blanco, Dulce Nombre	29 000 000	28 948 838	51 162	Propios
Edificio albergar niños y niñas en de la Red de Cuido de la Presidencia de la República	No indica	5 326 000	5 325 528	472	IMAS 2,418,950 Propios 2907,049
Acondicionamiento de edificio Centro de Cuido (CECUDI)	Manuel de Jesús Jiménez. (Nota la construcción se realiza en el año 2012)	180 000 000	6 510 504	173 489 496	FODESAF
Centro de Diurno Adulto Mayor	Guadalupe	5 800 000	5 786 928	13 072	Propios
Equipamiento de los centros y albergues de atención adulto mayor	Tierra Blanca, Dulce Nombre Urb. Cocorí,	104 000 000	77 768 608	26 231 392	IMAS

	Caballo Blanco de Dulce Nombre, y Guadalupe, todos de Cartago				
	TOTAL GENERAL	406 378 442	197 846 235	208 532 207	

Fuente: (Tabla resumen de Inversiones elaborado por la Oficina de Presupuesto, 2014).

4.3.7 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2012

Área Estratégica: Política Social Local

Tabla N°11: Datos Plan Anual operativo 2012

Objetivos de mejora operativos	Meta –Descripción	Asignación presupuestaria por meta	Servicios-capacitación
Continuar con el proceso para incorporar la política de promoción de la mujer y equidad de género, procurando la participación activa en el quehacer municipal, promoviendo el desarrollo de la capacidad empresarial su liderazgo, para mejorar su condición de vida y la de su familia	Que en el 2012 se lleve a cabo el plan de capacitación y programa de actividades para el desarrollo de proyectos de la Oficina de Equidad de Género Municipal, fomento de la micro y pequeña empresa.	108 873 802	5 000 000
	TOTAL GENERAL	108 873 802	5 000 000
	PORCENTAJE		4,59%

Fuente: (Elaboración propia a partir del Plan Anual Operativo y Presupuesto Ordinario, 2012: 18-24).

Es importante mencionar que para el año 2012 se da la incorporación de una trabajadora social, uno de los objetivos de trabajo fue el intensificar acciones en niñez con programas específicos como el Diagnóstico de Niñez en Calle y Personas en Indigencia, así como para atender el Programa de Cantones Amigos de la Infancia de la Unicef, ampliando así la intervención del gobierno a poblaciones que tradicionalmente han sido vulnerabilizadas.

Según cuadro elaborado por la Oficina de Presupuesto, se asignaron recursos para cubrir los gastos operativos de los Centros de Cuido y Desarrollo Infantil, el total asignado es de ¢137 100 000, y los gastos reales son de ¢99 500 000, según este informe no se realizaron

gastos en Centro de Cuido y Desarrollo Infantil del Distrito Oriental. A continuación, se presenta la información en la siguiente tabla:

Tabla N°12: Gastos Operativos del Cecudi

<i>Lugar</i>	<i>Asignación</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Saldo</i>
Centro Cuido Infantil El Atardecer	69 120 000	65 919 975	3 200 025
Centro Cuido Infantil Manuel de Jesús Jiménez	40 320 000	33 600 000	6 720 000
Centro Cuido Infantil Distrito Oriental	27 720 000	0	27 720 000
TOTALES	137 160 000	99 519 975	37 640 025

Fuente: Tabla resumen de gastos operativos de los CECUDI, elaborado por la Oficina de Presupuesto, 2014

PROYECTOS E INVERSIONES 2012

En el presupuesto para inversiones en el año 2012, se aplican recursos con el objetivo de continuar con la construcción de centros de diurnos y albergues para la persona adulta mayor, así como la construcción de edificios para niños y niñas del programa de la Red Cuido de la Presidencia de la República (CECUDI), esta información conforme al resumen aportado por la Oficina de Presupuesto. Se asignaron recursos por ¢948 700 000 y se ejecutaron ¢874400 000. En el siguiente cuadro, se destacan los datos más importantes de cada proyecto y la fuente de los recursos.

Tabla N°13: Proyectos e inversiones del 2012

PROYECTOS 2012	UBICACIÓN	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO	ORIGEN DE RECURSOS
Construcción CECUDI	Manuel de Jesús Jiménez	173 489 495	173 489 495	0	FODESAF
Construcción CECUDI	Distrito Oriental	64 000 000	63 916 645	83 355	PROPIOS
Casa Adulto Mayor	Tierra Blanca de Cartago	8 490 000	8 306 044	183 956	PROPIOS
Construcción y equipamiento CECUDI	Fátima Distrito Occidental	180 000 000	165 719 846	14 280 154	FODESAF

Construcción y equipamiento CECUDI	Corralillo de Cartago	180 000 000	174 722 323	5 277 677	FODESAF
Construcción y equipamiento Centro Diurno para el Adulto Mayor	Danza del Norte, El Carmen	75 000 000	61 002 639	13 997 361	FODESAF
Construcción y equipamiento Centro Diurno para el adulto Mayor	Quebradilla de Cartago	79 210 000	72 004 947	7 205 053	FODESAF 75 000 000 PROPIOS 4 210 000
Construcción Centro Infantil	Urbanización El Atardecer	8 086 429	8 086 429	0	PROPIOS
Construcción y equipamiento CECUDI	Dulce Nombre Cartago	180 000 000	147 163 803	32 836 197	FODESAF
	TOTAL GENERAL	948 275 924	874 412 171	73 863 753	

Fuente: Tabla resumen de inversiones elaborado por la Oficina de Presupuesto, 2014.

4.3.8 Datos del Plan Anual Operativo y Presupuesto para el año 2013

Área estratégica: Desarrollo Social y Calidad de Vida en Barrios y Distritos

Tabla N°14: Datos Plan Anual Operativo 2013

Plan Anual Operativo/ AÑO 2013		Colones sin céntimos	
Objetivos de mejora operativos	Meta –Descripción	Asignación presupuestaria por meta	Servicios-capacitación
Lograr la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo local según necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres	Programa de talleres de capacitación para distintos sectores sensibles desarrollado e implementado en el 2013.	134 132 819	4 708 273*

	TOTAL GENERAL	134 132 819	4 708 273
	PORCENTAJE		3,58%

Fuente: (Elaboración propia a partir del Plan Anual Operativo, 2013: 52).

*Indicación verbal del monto de capacitación por Oficina de Presupuesto, 2014

PROYECTOS E INVERSIONES 2013

En los proyectos de inversiones del año 2013, se aplican recursos por un total de ¢1134000 para la construcción de centros diurnos, albergues para el adulto mayor, centros de cuidado y desarrollo infantil, y conforme al resumen aportado por la Oficina de Presupuesto, se ejecutaron ¢1 036000. En el siguiente cuadro, se destacan los datos más importantes de cada proyecto y el origen de los recursos.

Tabla N°15: Proyectos e inversiones del 2013

Construcciones y otras inversiones 2013	<i>Ubicación</i>	<i>Presupuesto</i>	<i>Ejecución</i>	<i>Saldo</i>	<i>Origen de los recursos</i>
Construcción y equipamiento CECUDI	Llano Grande de Cartago	140 000 000	131 047 122	8 952 878	FODESAF
Construcción y equipamiento CECUDI	Guadalupe de Cartago	180 000 000	171 098 595	8 901 405	FODESAF
Construcción Salón Comunal y Centro Diurno para el Adulto Mayor	La Pitahaya de Cartago	117 300 000	117 079 954	220 046	PROPIOS
Construcción CECUDI	Manuel de Jesús Jiménez	9 645 489	9 645 489	0	PROPIOS
Construcción y equipamiento CECUDI	Fátima Distrito Occidental	14 280 153	14 243 356	36 797	FODESAF
Construcción y equipamiento CECUDI	Corralillo de Cartago	5 277 676	5 059 720	217 956	FODESAF

Construcción y equipamiento CECUDI	Dulce Nombre Cartago	32 836 196	32 619 954	216 242	FODESAF
Construcción y equipamiento centro de Diurno para el Adulto Mayor	El Carmen de Cartago	13 997 360	13 608 760	388 600	FODESAF
Construcción y equipamiento Centro de Diurno del Adulto Mayor	Quebradilla de Cartago	40 812 698	40 479 398	333 300	FODESAF 7,162,698 Propios 33,650,000
Construcción y equipamiento Centro Diurno para el Adulto Mayor	Llano Grande de Cartago	70 000 000	64 653 489	5 346 511	FODESAF 40 000 000 propios 30 000 000
Construcción y mejoras CECUDI	Distrito Oriental Cartago	17 285 000	17 017 164	267 836	PROPIOS
Construcción Centro Diurno para el Adulto Mayor	Agua Caliente de Cartago	25 749 464	25 749 464	0	PROPIOS
Construcción Centro Diurno para el Adulto Mayor	Cocorí Cartago	10 000 000	9 157 775	842 225	PROPIOS
Construcción Centro para el Diurno del Adulto Mayor	Lima San Nicolás	96 875 000	84 079 927	12 795 073	PROPIOS
Construcción y equipamiento CECUDI	Quebradilla de Cartago	180 000 000	158 812 806	21 187 194	FODESAF
Construcción y equipamiento CECUDI	Carmen Cartago	180 000 000	141 909 008	38 090 992	FODESAF
	TOTAL GENERAL	1 134 059 036	1 036 261 981	97 797 055	

(Fuente: Tabla resumen elaborada por Oficina de Presupuesto, 2014).

De los cuadros expuestos anteriormente con respecto al presupuesto de la Oficina de

Equidad de Género y Desarrollo y el monto destinado a capacitación durante los años 2006 al 2013, se muestra el siguiente gráfico:

Gráfico N°3: Presupuesto en colones de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social y monto de capacitación asignada



Como se puede observar en el gráfico expuesto, se ha dado un incremento notable del presupuesto que se destina la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, en donde hay un aumento en el lapso de 7 años, pues de 2006 se pasa a un monto de ¢33 300 000 al 2013 con un monto de ¢134 100 000.

El aumento de dicho monto obedece principalmente a la incorporación de más recurso humano. A partir del año 2008 al 2013, se da la contratación de 5 personas más, con el fin de desarrollar distintos servicios como la atención psicológica para la intervención de la violencia intrafamiliar y sexual, el desarrollo específico de programas para la niñez y la

persona adulta mayor por medio de la Red de Cuido, participación en el Programa de Unicef “Cantones Amigos de la Infancia” y el desarrollo de diagnósticos de niñez en calle e indigencia, así como en el área de deportes y recreación en donde se establecen acciones dirigidas a personas de todas las edades tomando en cuenta a hombres y mujeres.

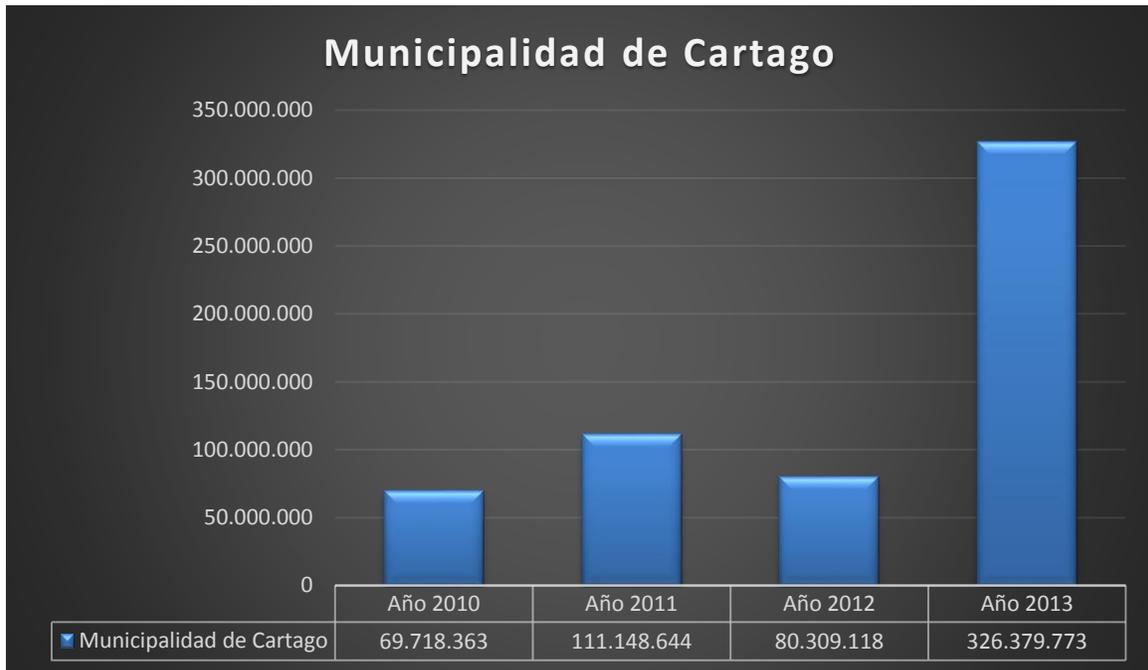
Sin embargo, al observar el monto dirigido a la capacitación de mujeres, el presupuesto destinado en el lapso de 7 años ha sido fluctuante, el año con mayor presupuesto fue en el 2009 con ¢5 900 000 y en el último año de análisis 2013 con ¢ 4 700 000, lo cual demuestra una tendencia a disminuir la inversión en la formación empresarial de mujeres jefas de hogar, así como la promoción de la mujer en la incidencia política del cantón.

Se debe tomar en cuenta, tal y como se ha señalado con anterioridad, que la cantidad de mujeres jefas de hogar en el cantón de Cartago ha ido en aumento, por lo que mantener este monto con el transcurrir de los años no es significativo. Además que a otros tipos de capacitaciones y procesos de sensibilización no se les ha podido dar continuidad, porque no hay suficiente presupuesto. Esta última situación se evidencia en el módulo de incidencia política u otros que son necesarios de ejecutar con fin de ir promoviendo cambios en la población, como el trabajo en nuevas masculinidades para generar cambios en los hombres también.

Por otro lado, se resalta el trabajo que ha realizado la Municipalidad de Cartago hacia otros sectores de la poblacionales por medio de la construcción y equipamiento de los diferentes centros de cuidado para la niñez y la persona adulta mayor, ejerciendo corresponsabilidad como gobierno local en el tema del cuidado, labor que por un rol de género se le ha impuesto a la mujer limitando su desarrollo y la incorporación al mercado laboral. En ese sentido, se ejercen acciones afirmativas que no solamente benefician a la mujer, sino a la niñez y las personas adultas mayores, al tener espacios para el cuidado, alimentación, estimulación y recreación, y como en el caso del Albergue de Dulce Nombre, un lugar para las personas adultas mayores puedan vivir.

A continuación, el siguiente gráfico representa la inversión que ha realizado la Municipalidad de Cartago para construcción y equipamiento de los centros de cuidado infantil y de la persona adulta mayor:

Gráfico N°4: Inversión de la Municipalidad de Cartago con recursos propios



De lo anterior, se desprende que en el transcurso de 4 años, a partir del 2010 al 2013 la Municipalidad de Cartago ha realizado una inversión ¢ 587 500 000 millones con el fin de brindar atención a las personas menores de edad así como las personas adultas mayores en los diferentes distritos del cantón de Cartago como parte de la política local con enfoque de género.

Cuadro N°11: matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad

Matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad					
Responsable: Departamentos municipales					
Objetivo: Promover la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el municipio de Cartago, incrementado así la eficacia de la gestión municipal con la incorporación del enfoque de género de acuerdo a los principios y criterios en esta política.					
Resultado esperado	Lineamiento	N° acciones	Avances en el cumplimiento del indicador	Principales problemas encontrados	Aspectos no previstos
Promover la equidad de género en todos los procesos de relación con la población usuaria y especialmente en todos los mecanismos de promoción y puesta en práctica de la participación ciudadana municipal.	2-Posibilitar que los procesos organizativos y de participación ciudadana referidos al desarrollo municipal contemplen la participación equitativa de mujeres y hombres.	6	Se han realizado 3 acciones (avances en la incorporación de hombres y mujeres en grupos como comités y asociaciones, promoción cultural hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el realizar estrategias de género en los distintos ejes administrativos).	No se tuvo acceso a la información para corroborar el logro de las 3 acciones faltantes, nuevamente la falta de seguimiento afectó la consecución de las acciones propuestas en el plan de acción.	El que asumieran nuevas jefaturas y que no estuvieran el proceso de sensibilización, así como una falta de promoción de la política afectó el cumplimiento de las acciones.

Fuente elaboración: propia a partir de entrevistas al personal municipal (2014)

En el cuadro anterior, se evidencian los mismos problemas para la estrategia de transversalización. No hubo un seguimiento de las acciones; asimismo, que el personal nuevo no conociera a profundidad la política y sus alcances.

4.4 Identificar los mecanismos de coordinación-interinstitucional desde el enfoque de género desarrollados en el marco de la implementación de la Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género del cantón de Cartago.

Para lograr la equidad de género, es necesario que se promuevan acciones afirmativas o acciones diferenciadas, que logren colocar a una población determinada en una posición de igualdad de derechos y oportunidades. Es precisamente, en este espacio, donde la coordinación interinstitucional debe considerarse como un mecanismo de apoyo, en procura del enfoque de inclusión.

En cuanto a los mecanismos de coordinación interinstitucional, establecidos en el marco de la Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género, según la revisión de las acciones establecidas: se logró la coordinación entre departamentos municipales, para identificar las situaciones más comunes de necesidad de apoyo de familias en condiciones de pobreza que se presentan en la Municipalidad; y se diseñó una estrategia de coordinación interinstitucional que implique medidas especiales. En ese caso, la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, coordina con la Oficina de Cobro Administrativo para que se logren arreglos de pago, además como parte del proceso de sensibilización dicha Oficina de Cobro Administrativo ejecuta esta acción como parte de su accionar, lo cual refleja un cambio en la institucionalización del enfoque de género en dicho departamento del gobierno local.

También, otra de las acciones fue realizar una coordinación directa con el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), con el fin de movilizar las redes de apoyo institucionales para que las personas en situaciones de pobreza o víctimas de violencia intrafamiliar tuvieran acceso a los servicios.

Otro logro, como parte de dicha coordinación, fue la aprobación por el Concejo Municipal en el 2006 de “Licencias Programa Ideas Productivas”, con el fin de que se dé una concesión de la patentes por la vía de la excepción. En este aspecto, se estableció que los departamentos municipales de Urbanismo y Patentes otorguen patentes o licencias a las personas que califican en el programa de Ideas Productivas del IMAS, que también son

mujeres que se han beneficiado del Programa Creando Empresarias, que ha impulsado la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

Asimismo, para la promoción de la gestión empresarial, como una acción afirmativa hacia las mujeres con el fin de que desarrollen un emprendimiento productivo y personal, se realizaron coordinaciones con el Ministerio Economía Industria y Comercio con el fin de facilitar módulos para el aprendizaje; con la Fundación Mujer, en donde se ha fortalecido la cantidad de mujeres capacitadas para ejecutar un negocio y establecer su pequeña empresa. También se contrataron los servicios de la Fundación Omar Dengo, para que se faciliten cursos de computación para mujeres emprendedoras; con el Instituto Nacional de Aprendizaje, para que se faciliten cursos de contabilidad, servicio al cliente, etiqueta y protocolo; con las universidades públicas como la Universidad de Costa Rica, para la realización de cursos de contabilidad, trabajos comunales y de investigación.

Por otro lado, como parte del servicio legal que brinda la Oficina, se ha coordinado con universidades privadas como la Universidad Florencio del Castillo, para que estudiantes de último año de carrera de Derecho brinden acompañamiento en casos específicos que así lo requieran.

También, la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social forma parte de la Comisión de Usuarios del Poder Judicial de Cartago, con el fin de garantizar que la población tenga un buen servicio, así como el seguimiento a quejas de las personas usuarias. Asimismo, se abordan mecanismos para la mejora de los servicios a la población usuaria, como el estudio de quejas sobre atención estereotipada y machista que revictimiza a las personas víctimas de violencia intrafamiliar y sexual, así como de las mujeres que solicitan pensión alimenticia o por ejemplo la utilización del expediente electrónico cuando no toda la población usuaria de los servicios tiene acceso a computadora.

Desde el servicio de psicología, se coordina con la Red Interinstitucional y Comunal para la Atención y Prevención de la Violencia con el fin incrementar los recursos de apoyo para las mujeres víctimas de violencia, capacitar a la comunidad para prevenir la violencia intrafamiliar, realizar registros de los casos que se atienden a nivel institucional por violencia, los cuales se refieren al Ministerio de Salud. También, se coordina con el Instituto Nacional de las Mujeres en los casos que requieren traslado a los albergues, se organiza con el Juzgado de Violencia Doméstica para que facilite asesoría legal en cuanto a los grupos de apoyo a mujeres sobrevivientes de violencia, con el Patronato Nacional de la

Infancia para la atención de madres víctimas de violencia, y con la Oficina de Atención y Protección de la Víctima.

A partir del año 2008, se ha coordinado con la Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO), que ha permitido la creación de la Comisión Local de Incidencia de Políticas Públicas a favor de la persona adulta mayor, la cual tiene representación de los grupos organizados a nivel de la comunidad. Una de las acciones concretas es la realización del “Informe sobre la Realidad de las Personas Adultas Mayores”, así como la aprobación de la “Política Institucional de la Persona Adulta Mayor”, con lo cual nuevamente se establece una acción afirmativa y se promueve el trato igualitario y equitativo entre las mujeres y hombres adultos mayores.

En la misma temática, también, se participa en la Red Local de Cuido de la Persona Adulta Mayor, con el fin de brindar un beneficio mediante el estudio de casos que requieren la aplicación de las Fichas de Información Social ante el IMAS, mediante la colaboración de la trabajadora social, así mismo, se ha coordinado con el Fondo de Desarrollo Social y de Asignaciones Familiares (FODESAF), para la ejecución de los Centros de Atención para la Persona Adulta Mayor y Albergues, de igual forma se coordina con el Concejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM) para gestionar fondos para alimentación y otros servicios que realiza dicha función.

Con respecto a la población infantil del cantón de Cartago, con el Ministerio de Bienestar Social y Familia y el Fondo de Desarrollo Social y de Asignaciones Familiares, se han realizado coordinaciones de parte de la encargada de la Red de Cuido de Infantil para la ejecución de proyectos relativos a los Centros de Cuido Infantil “Cecudi”, con el fin de brindar una opción de cuidado de calidad, alimentación, estimulación temprana y a la vez coadyuvar para que la mujer cartaginesa pueda incorporarse al estudio o bien optar por trabajo.

Se han realizado coordinaciones con el Patronato Nacional de la Infancia, y otras instituciones no gubernamentales para establecer acciones en favor de la niñez cartaginesa como el Diagnóstico de Niñez en Calle y la elaboración del Plan de Acción del Programa Cantones Amigos de la Infancia.

Tal y como se evidencia, a partir de la expansión y ejecución de los diferentes proyectos y temáticas a atender, el personal municipal ha trabajado en coordinación con distintas instancias con el fin de atender de manera integral y sostenible las diferentes problemáticas.

Cuadro N°12: matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad.

Matriz para el monitoreo de la estrategia de transversalidad						
Responsable: Departamentos municipales						
Objetivo: Promover la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el municipio de Cartago, incrementando así la eficacia de la gestión municipal con la incorporación del enfoque de género de acuerdo con los principios y criterios en esta Política.						
Resultado esperado	Lineamiento	N° acciones	Avances en el incumplimiento del indicador	Principales problemas encontrados	Aspectos no previstos	
Impulsar el enfoque de género en las coordinaciones interinstitucionales que tengan lugar en el territorio del cantón, con instancias gubernamentales y no gubernamentales.	13-Promover una política institucional que apoye a las familias en situaciones de pobreza, fomentando la coordinación interna (entre las distintas dependencias municipales) e interinstitucional con aquellas entidades que deben velar por este sector de la población (IMAS, FONABE).	3	Se ha logrado el cumplimiento de las 3 acciones (coordinación interinstitucional para apoyar familias en condiciones de pobreza, así como la aprobación del “Reglamento de cobro administrativo”, y el pago por exoneración de la patente con las mujeres que cumplen con el requisito de Ideas Productivas del IMAS.	No se encuentran problemas.		

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a personal municipal. (2014)

Del cuadro anterior, se concluye que, en el objetivo de impulsar el enfoque de género en las coordinaciones interinstitucionales, se logró ejecutar las acciones propuestas en el Plan de Acción de la política.

Capítulo V Conclusiones

Las siguientes conclusiones responden a los objetivos de investigación.

5.1 Identificar las acciones realizadas en la incorporación del enfoque de género en la administración y gestión interna de la Municipalidad de Cartago en la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género, se concluye lo siguiente:

Uno de los elementos claves para la incorporación del enfoque de género en la administración y la gestión interna del gobierno local es la institucionalización de dicho enfoque; que, como menciona Incháustegui *et al.* (2004), pretende generar un proceso en el que se incorporen las demandas de las mujeres para la igualdad de género y que estas normas y rutinas se integren a la institución. No obstante, se debe señalar que, para que esos valores se reúnan en el quehacer institucional, es importante que no solamente exista una oficina que brinde el apoyo técnico y seguimiento; sino que también se cuente con una estructura consolidada.

De acuerdo con lo anterior, uno de los aspectos que debilitó la incorporación del enfoque de género a nivel administrativo y de la gestión interna (**recursos humanos, evaluación de proyectos, capacitación y comunicación desde el enfoque de género**) fue el hecho de que la Comisión Municipal de Seguimiento de la Política y Cumplimiento del Plan de Acción no tuvo ninguna incidencia, entendiéndose esta como: "...intentos de influir sobre las élites institucionales, en todos sus niveles de acción, en función de intereses colectivos o de grupos o subgrupos representados incorporando en esta categoría al público en general" (Jenkins citado por González *et al.*, s.f., p. 5).

Al no conformarse dicha comisión, se afectó la consecución de la política así como la institucionalización de esta en los diferentes departamentos municipales, ya que no se tuvo el apoyo político desde el Concejo Municipal ni desde el Área de Planeamiento, para la inclusión e implementación de las acciones incluidas en el Plan de Acción.

Se evidencia falta de voluntad política para establecer dichas comisiones, así como en abrir espacios y establecer mecanismos para capacitar y sensibilizar en perspectiva de género a las autoridades municipales y miembros del Concejo Municipal.

Asimismo, se considera que la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social debió haber tomado una actitud más directiva en cuanto al seguimiento y evaluación de las acciones, lo cual significaba trabajar en solitario, pues no se contaba con el apoyo de la Comisión de Seguimiento de la Política. Sin embargo, como es sabido, las políticas de equidad de género no se pueden mantener solamente por el componente técnico, es importante contar con el apoyo de actores clave como son las personas integrantes de dicha comisión, la ejecución de las acciones en personal sensibilizado, así como los regidores, las regidoras, la Alcaldía y el Concejo Municipal.

Lo anterior refleja la necesidad de que la Municipalidad de Cartago vincule la “Política para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género y su respectivo Plan de Acción”, en los planes de gobierno municipales, en los planes anuales operativos, y demás documentos institucionales, ya que falta coherencia en cuanto a la denominación de la política. Por ejemplo, tal y como se mencionó, la política se considera una fortaleza a nivel institucional; sin embargo, en el Plan de Gobierno 2007-2011 y Plan de Gobierno 2011-2016 no se menciona como una “Política Institucional” ni como una “Política Municipal por Área Funcional”, pero sí mencionan las políticas de otros departamentos municipales.

A pesar de que los planes de gobierno resaltan el trabajar con los diferentes grupos poblacionales, predomina la utilización del lenguaje sexista y androcéntrico.

También, es importante mencionar que se han realizado 43 acciones de las 92 acciones que establece el Plan de Acción de la política; en ese sentido, algunas jefaturas no cuentan con procesos de sensibilización de la perspectiva de género, desconocen la existencia de la política y su Plan de Acción, lo cual repercute en la concretización de las acciones.

La falta de un seguimiento estructurado a dicho Plan de Acción limitó la consecución de las acciones que cada departamento había establecido. Además, en los departamentos entrevistados que ejecutaron las acciones, se han logrado identificar necesidades y diferencias entre hombres y mujeres; sin embargo, no cuentan con la suficiente capacitación y sensibilización de análisis de género. Además, no se brindó un acompañamiento técnico de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social para poder realizar dicho análisis diferenciado.

Una de las limitantes señaladas para algunos departamentos que no estuvieron en el proceso de la construcción de la política es los indicadores de género son ambiguos, lo cual recuerda que estas acciones las establecieron otras personas que sí estuvieron en ese proceso participativo de la construcción de la Política. Esto indicaría la necesidad de que el nuevo personal se apropie de la política, también el tema de acciones de seguimiento y evaluación.

Otro factor fue el hecho de no contar con un plan estructurado de capacitación y sensibilización durante el año sobre el análisis con perspectiva de género en el quehacer municipal, lo cual afecta el análisis sobre los resultados de las acciones del Plan de Acción.

El que no se propusiera acciones para tratar el tema de la violencia intrafamiliar invisibiliza el trabajo que ha realizado la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social en cuanto a la asesoría legal y la atención psicológica a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y abuso sexual como un tema de salud pública, y como parte de la política que contribuye a un cambio cultural.

Otra de las limitantes es que el Plan de Acción no propone qué proceso hay que seguir una vez evaluado durante el tiempo destinado, así como en el caso de los funcionarios y las funcionarias que se van integrando a los departamentos o departamentos nuevos, ya que esto significaría un replanteamiento de la política.

5.2 Con respecto a conocer el alcance de la incorporación de género en la prestación de servicios públicos desde la perspectiva de género, considerando la implementación de la Política Municipal de Promoción de las Mujeres y Equidad de Género, se concluye lo siguiente:

En cuanto a las dimensiones establecidas para el objetivo de la incorporación género en la prestación de servicios públicos: “Servicios públicos que brinda la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, empleo y capacidades emprendimiento, institucionalización del enfoque de género”, se encontraron fallas en cuanto al seguimiento de las acciones. Identificándose que: algunas no se ejecutaron, no se contaba con la suficiente capacitación para el análisis de género, falta de conocimiento de parte del personal municipal sobre la política y su plan de acción.

En cuanto a los servicios que presta la Municipalidad de Cartago, se obtuvo la opinión de las ciudadanas en los procesos de capacitación de emprendedurismo e incidencia política de las mujeres como una acción afirmativa que promueve el gobierno local. Por lo que se resalta que la Municipalidad de Cartago, según la opinión mujeres, ha tenido incidencia en el cambio de roles propios de la identidad de género de la mujer, pues se ha contribuido a la autonomía económica, al ejercicio de los derechos, a incursionar en otros espacios distintos al espacio privado (hogar).

También sobre la capacitación en incidencia política, las mujeres han logrado desempeñarse en espacios que históricamente han sido para el hombre, han participado en diferentes instancias a nivel distrital portando su voz y voto, conociendo y ejerciendo sus derechos, lo cual es una de las acciones afirmativas que promovía la política.

Otro de los servicios que brinda la Municipalidad de Cartago, es el Centro de Cuido y Desarrollo Infantil, en donde como lo expresan las mujeres que participaron en el grupo focal, se han obtenido beneficios. Consideran que sus hijos o hijas reciben una atención y cuidado de calidad lo que le permite a la mujer buscar opciones de trabajo o poder retomar sus estudios. Esto forma parte de la corresponsabilidad que asume el gobierno local en cuanto al cuidado infantil e incide también en el empoderamiento de la mujer y con ello mejora la calidad de vida.

Es importante dar seguimiento a las opiniones de las mujeres en cuanto a las limitantes encontradas en las acciones que impulsa la Municipalidad, por ejemplo: contar con más apoyo de parte de los distintos departamentos en la tramitología que se tiene que realizar. Aunque se les haga la exoneración a las mujeres que cumplen con el Programa de Ideas Productivas, no todas reciben colaboración del IMAS, por lo cual algunas no pueden establecer sus pequeñas empresas. Además, es necesario el que se pueda crear fuentes de empleo para mujeres que tienen un nivel educativo bajo y garantizar que no sean discriminadas por la edad o por embarazo.

En el tema de la capacitación, las mujeres mencionan la necesidad de continuar recibiendo capacitación; ya que la cantidad de mujeres que solicitan dicho servicio es alta y el cupo es limitado, por lo que algunas no pueden continuar en los diferentes procesos de formación que se brindan por medio de la coordinación que realiza la Oficina de Equidad de Género.

5.3 Sobre los mecanismos de participación ciudadana que ha desarrollado la Municipalidad de Cartago en el marco de la implementación de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género, se concluye lo siguiente:

Para este objetivo, se estableció como dimensión: “Participación ciudadana con enfoque de género”. Se da el cumplimiento de la incorporación de hombres y mujeres en grupos como comités, asociaciones y promoción cultural hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; sin embargo, se siguen presentando los problemas que se han señalado con anterioridad: falta de seguimiento a las acciones propuestas en el Plan de Acción de la Política, personal de nuevo ingreso que no ha participado en procesos de sensibilización con enfoque de género y desconocimiento de la Política Institucional con Enfoque de Género.

También, es importante tomar en cuenta, como menciona Vargas (2009), que la participación ciudadana es integrarse de forma activa y consciente en la lucha para eliminar desigualdades, ya que la participación de la mujer se ha caracterizado por tener poco reconocimiento social, desde el voluntariado o excluida de los espacios de poder.

De acuerdo con lo anterior, se concluye que las acciones no son suficientes para la promoción de la participación ciudadana; ya que se requiere no solo tener medios informativos y de formación para que las personas puedan hacer efectivos sus derechos, así como generar mecanismos de transparencia que permita a la ciudadanía ser partícipe del desarrollo de su ciudad tomando en cuenta las necesidades en la diversidad de las mujeres y de los hombres por medio de diagnósticos participativos y presupuestos participativos con enfoque de género que permita decidir el destino del fondo municipal.

5.4 Para identificar los mecanismos de coordinación-interinstitucional desde el enfoque de género desarrollados en el marco de la implementación de la Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género del cantón de Cartago, se concluye lo siguiente:

Se recalca los diversos procesos de coordinación con las diferentes instancias estatales y organizaciones no gubernamentales, con el fin concretar gestiones desde la perspectiva de género por medio de acciones afirmativas en las diferentes temáticas y en beneficio de las mujeres, niños, niñas, adolescentes, y personas adultas mayores.

Capítulo 6 Recomendaciones

Para finalizar la investigación, se establecen las siguientes recomendaciones hacia la Alcaldía Municipal, Concejo Municipal y Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social.

6.1 Para la Alcaldía Municipal

- ✓ El alcalde o alcaldesa municipal, según el artículo 17 del Código Municipal, tiene que cumplir con las siguientes atribuciones y obligaciones:
Inciso e: “Antes de entrar en posesión de su cargo, presentar al concejo municipal, un programa de gobierno basado en un diagnóstico de la realidad de cantón. Este debe de incorporar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio no discriminación por motivos de sexo o cualquier otra condición”.
Así como el inciso p: “Impulsar una estrategia municipal para la gestión del desarrollo que promueva la igualdad y la equidad de género tanto en el quehacer municipal como en el ámbito local, con la previsión de los recursos necesarios”.
- ✓ Es importante recordar que las municipalidades tienen ciertas atribuciones entre ellas la que se menciona en el Código Municipal Artículo 4 inciso i: “Impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género. ”En ese sentido la Municipalidad de Cartago aprobó por el Concejo Municipal mediante el artículo 31 del Acta N° 236 del 30 de agosto del 2005 la “Política y su respectivo Plan de Acción”. Por tal razón, es necesario que se apoye la conformación de la Comisión Municipal de Seguimiento de la Política y su evaluación”, con el fin lograr institucionalizar en los distintos departamentos municipales la perspectiva de género, promoviendo tanto a lo interno como a lo externo de la institución la igualdad y equidad entre los géneros.
- ✓ Apoyar proceso de capacitación y sensibilización con perspectiva de género en el quehacer municipal, en donde se permita la participación de manera sistemática, de todo el personal institucional, para que se pueda dar cambios a nivel estratégico, a nivel operativo, hacia la población del cantón y a nivel personal.
- ✓ Es necesario la utilización del lenguaje inclusivo en los Planes de Gobierno, Plan

Anual Operativo, y en todos los documentos institucionales, con el fin de hacer visible la población con la que se trabaja.

- ✓ Favorecer el trabajo articulado entre instancias políticas y técnicas, con el fin de que la Política de Equidad de Género en su transversalidad tenga representación política en el Concejo Municipal, por ejemplo por medio de la coordinación de proyectos entre la Comisión de la Condición de la Mujer y la Oficina de Equidad de Género-
- ✓ Para lograr la institucionalización de la política es importante que también la Alcaldía y el Departamento de Planificación incluyan dentro de los documentos institucionales dicha política, ya que se evidencia que esta no es incluida dentro de los procesos de planificación institucional ni en los instrumentos de gobierno a pesar de que se menciona como un logro.
- ✓ Los instrumentos de planificación municipal con enfoque de género que se deben incorporar son: Plan de Desarrollo Municipal, Plan Regulador, Plan de Gobierno de la Alcaldía, Plan Estratégico, el Plan Anual Operativo y Presupuesto, y los proyectos que realizan los concejos de distrito.

6.2 Para el Concejo Municipal

- ✓ Se le recuerda al Concejo Municipal que de acuerdo con el artículo 49 del Código Municipal según la Ley N° 7794, se debe establecer la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer como una de las comisiones permanentes que conforman el Concejo Municipal. Esta comisión es una instancia política dentro del gobierno local que tiene la función de incluir las políticas, los planes, los proyectos así como presupuesto desde la perspectiva de género aprobado por el Concejo. (Vargas, 2009).
- ✓ Se le recomienda al Concejo Municipal recibir capacitación sobre políticas municipales con perspectiva de género, ya que el género debe transversalizar todas las instancias para que se pueda institucionalizar en el quehacer municipal con el fin de disminuir las brechas entre hombres y mujeres.
- ✓ Para garantizar la sostenibilidad de la Política, en el Plan de Acción de la Política de Municipal de Equidad de Género, se establece que el Concejo Municipal conforme la Comisión de Seguimiento de la Política y Cumplimiento del Plan de Acción, se compone de 2 representantes de la comisión antes citada, además de la

representante de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, el responsable o la responsable del Eje de Planeamiento Estratégico y el alcalde o la alcaldesa suplente.

- ✓ Esta Comisión Municipal de seguimiento de la política y cumplimiento del Plan de Acción tiene las siguientes funciones:
 - a-preparar informes semestral y anual de cumplimiento y dar apoyo al Eje de Planeamiento para el cumplimiento del PAO en materia de género.
 - b-brindar apoyo a los distintos ejes para el debido cumplimiento de los compromisos.
 - c-emitir un informe sobre los eventuales problemas de cumplimiento dirigido a la Comisión de Control Interno, a fin de que se tomen las medidas rectificadoras que correspondan.

6.3 Recomendaciones a la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social

- ✓ El personal técnico de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social debe contar con capacitación que le permita realizar el correspondiente análisis sobre las gestiones con perspectiva de género en el ámbito municipal y sobre políticas municipales desde dicho enfoque.
- ✓ Es necesario destinar a un profesional que se encargue del proceso de seguimiento, monitoreo, evaluación de la política, que tenga presupuesto, y las condiciones de tiempo y espacio para poder ejecutarlo.
- ✓ Es importante que la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social pueda implementar un “Plan de Sensibilización de Enfoque de Género en el quehacer municipal” a todo el personal, ya que la sostenibilidad de la política también depende del conocimiento técnico que se tenga sobre la perspectiva de género y del análisis de género.
- ✓ Se debe dar un acompañamiento técnico a las diferentes instancias municipales sobre cómo realizar dicho análisis de género sobre los resultados que se obtengan a partir de la aplicación de las acciones.
- ✓ Es importante el que se revalore la “Política de Promoción de las Mujeres y de Equidad de Género”, ya que dicho plan se compone de 92 acciones, las acciones propuestas en algunas departamentos corresponden al proceso anterior de

sensibilización cuando se construyó la política en el 2005, por lo que las nuevas jefaturas también tendrían que establecer acciones de género factibles a las posibilidades de cada departamento.

- ✓ Se deberá tomar decisiones en cuanto a las acciones no ejecutadas en la política, valorar si se retoman o se simplifican a acciones que verdaderamente pueda ejecutar cada departamento.
- ✓ Es importante estimar un proceso de actualización de la política en conformidad a la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género promovida por el Instituto Nacional de las Mujeres, ya que algunas de las acciones que se realizan actualmente no se contemplan dentro de la política establecida en el 2005 en la Municipalidad de Cartago, en ese sentido se podría revalorar el Plan de Acción de la Política de Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género, con la Pieg de acuerdo con sus objetivos: cuidado como responsabilidad social, trabajo reenumerado y generación de ingresos, educación y salud a favor de la igualdad, protección de derechos y frente a la violencia, participación política de las mujeres y democracia paritaria, y fortalecimiento de la institucionalidad.
- ✓ Para lo anterior, deberá designarse a una profesional capacitado en políticas municipales con enfoque de género con el fin de realizar dicho replanteamiento.
- ✓ Se recomienda ejercer un rol de liderazgo como ente encargado técnico en materia de género a nivel municipal.
- ✓ Que la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social cuente con el apoyo de la Comisión Municipal de Seguimiento y Evaluación de la Política, así como de la Comisión de la Condición de la Mujer, con el fin de que las acciones afirmativas hacia las mujeres no se trabajen en solitario, y lograr un mayor nivel de incidencia.
- ✓ Es importante establecer proyectos que abarque el tema de nuevas masculinidades para poder dar una atención integral a la problemática de la violencia intrafamiliar en el cantón de Cartago.

6.4 Recomendaciones para el objetivo propositivo

Formular recomendaciones a la administración y autoridades locales para ser incorporadas en el Plan de Acción de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género con el fin de establecer estrategias que faciliten su operacionalización, ejecución y evaluación.

De acuerdo con lo anterior se establecen las siguientes recomendaciones:

- ✓ Es necesario que la administración y autoridades locales apoyen el proceso de capacitación y sensibilización con perspectiva de género en el quehacer municipal, en donde se permita la participación de manera sistemática, de todo el personal institucional, para que se pueda dar cambios a nivel estratégico, a nivel operativo, hacia la población del cantón y a nivel personal.
- ✓ Que la administración y autoridad local hagan uso del lenguaje inclusivo en los Planes de Gobierno, Plan Anual Operativo, y en todos los documentos institucionales, evitando de esta forma el lenguaje sexista.
- ✓ Favorecer el trabajo articulado entre instancias políticas y técnicas, con el fin de que la Política de Equidad de Género en su transversalidad tenga representación política en el Concejo Municipal.
- ✓ Para lograr la institucionalización de la política es importante que también la Alcaldía y el Departamento de Planificación incluyan dentro de los documentos institucionales dicha política, ya que se evidencia que esta no es incluida dentro de los procesos de planificación institucional ni en los instrumentos de gobierno a pesar de que se menciona como un logro.
- ✓ Los instrumentos de planificación municipal con enfoque de género que se deben incorporar son el Plan de Desarrollo Municipal, Plan Regulador, Plan de Gobierno de la Alcaldía, Plan Estratégico, el Plan Anual Operativo y Presupuesto, y los proyectos que realizan los Concejos de Distrito.
- ✓ Es necesario que la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social tenga el apoyo la administración y de las autoridades locales, como ente técnico ya que para la sostenibilidad de la una política es necesaria la participación y compromiso de todas las personas involucradas a nivel institucional.
- ✓ Las autoridades políticas deben establecer la Comisión Municipal de Seguimiento y Evaluación de la Política, con el fin de realizar un monitoreo sobre la Política, ya que la sostenibilidad de esta no puede depender únicamente de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social (Comisión de Seguimiento de la Política y Cumplimiento del Plan de Acción se compone de: 2 representantes de la Comisión de la Condición de la Mujer, además de la representante de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, el responsable o la responsable del Eje de

Planeamiento Estratégico y el Alcalde suplente o la Alcaldesa Suplente.)

- ✓ Esta Comisión Municipal de seguimiento de la política y cumplimiento del Plan de Acción tiene las siguientes funciones:
 - a-preparar informes semestral y anual de cumplimiento y dar apoyo al Eje de Planeamiento para el cumplimiento del Plan Anual Operativo en materia de género.
 - b-brindar apoyo a los distintos ejes para el debido cumplimiento de los compromisos.
 - c-emitir un informe sobre los eventuales problemas de cumplimiento dirigido a la Comisión de Control Interno, a fin de que se tomen las medidas rectificadoras que correspondan.
- ✓ Es importante según el artículo 49 del Código Municipal Ley N° 7794, establecer la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer como una de las comisiones permanentes que conforman el Concejo Municipal. Esta comisión es una instancia política dentro del gobierno local que tiene la función de incluir las políticas, planes, proyectos así como presupuesto desde la perspectiva de género aprobado por el Concejo. (Vargas, 2009), ya que como se demostró en el documento esta comisión no reúne.
- ✓ La Comisión Municipal de la Condición de la Mujer debe tener un trabajo de coordinación con la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, ya que es necesaria la representación política de los temas y necesidades que afectan a las mujeres en la agenda política del Concejo Municipal.
- ✓ Se le recomienda al Concejo Municipal recibir capacitación sobre políticas municipales con perspectiva de género, ya que el género debe transversalizar todas las instancias para que se pueda institucionalizar en el quehacer municipal con el fin de disminuir las brechas entre hombres y mujeres.

Bibliografía

- Aguilar, V. y Ayales, I. (2008). *Guía Práctica N°1: ¿Cómo funciona una municipalidad con enfoque de género?* Publicado por Proyecto Fortalecimiento Municipal y Descentralización, FOMUDE.
- Aguilar, V. y Ayales, I. (2008). *Guía práctica N°2: transversar género en las municipalidades ¿de dónde se parte?* Publicado por Proyecto Fortalecimiento Municipal y Descentralización, FOMUDE.
- Aguilar, V. y Ayales, I. (2008). *Guía práctica N°5: transversar género en las municipalidades ¿de dónde se parte?* Publicado por Proyecto Fortalecimiento Municipal y Descentralización, FOMUDE.
- Aguilar, V. y Ayales, I. (2008). *Guía práctica N°6: transversar género en las municipalidades ¿de dónde se parte?* Publicado por Proyecto Fortalecimiento Municipal y Descentralización, FOMUDE.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2008). *Plan de Gobierno Bogotá Positiva: para vivir mejor.* Colombia. Disponible en línea en: http://www.google.co.cr/url?sa=t&rct=j&q=plan%20de%20gobierno%20bogota%20positiva%20para%20vivir%20mejor%20poblaciones%20vulnerables&source=web&cd=3&sqi=2&ved=0CDQQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.desarrolloeconomico.gov.co%2Fcomponent%2Fdocman%2Fdoc_download%2F227-poblacionvulnerablederechosyaccionesafirmativas&ei=ZqKBUaWyBYHm9ASD4YCAAQ&usq=AFQjCNEU63DPx2WG_P7SxvV_JZzRHqEzaA
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). *Lineamientos de la Política Nacional de Género para las Mujeres.* Colombia. Disponible en: <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica.* Costa Rica: Investigaciones Jurídicas, S.A.
- Bonino, L. (s.f.). *Micromachismos. El poder en la pareja moderna.* Disponible en: http://www.aulaviolenciadegeneroenlocal.es/consejoscolares/archivos/P_005_micromachismos-el-poder-masculino-en-la-pareja-moderna.pdf
- Barrera, D. y Massolo, A. (2003). *El Municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.* Instituto Nacional de las Mujeres/Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza. México. Disponible en electrónico: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100480.pdf
- Barrera, D; Massolo, A y Aguirre, I. (2004). *Guía para la Equidad de Género en el municipio.* México: Grupo Interdisciplinario sobre la Mujer, Trabajo y Pobreza.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979). Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994). Disponible en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. *Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing*. (1995). Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- Facio, A. y Fries, L. (1999). *Feminismo, género y patriarcado*, en *Género y Derecho*. Colección Casandra.
- García, A. (2011). Mandatos de género en Código Municipal de Costa Rica y legislación Conexa. Instituto Nacional de las Mujeres; Unión de Gobierno Locales; Consejo Nacional de Capacitación Municipal. *Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género* n.9, 80 p.
- González, I. y Garay, C. (s.f.). Incidencia en políticas públicas y construcción de la ciudadanía. Disponible en electrónico: http://lasociedadcivil.org/docs/ciberteca/bombal__garay.pdf
- Hernández, R; Fernández, C; y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación (3 ed.)*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Incháustegui, T. y Ugalde, Y. (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de Género*. Instituto Nacional de las Mujeres D.F. México: Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familia, Programa Conversión.
- Incháustegui, T. y Ugalde, Y. (2007). *Guía metodológica para la institucionalizar la perspectiva de género en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Hidalgo*. Colombia: Instituto Hidalguense de las mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *El ABC de Género en la Administración Pública*. (2ª ed.). México: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2011). *Plan de Acción 2012-2014 de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género*. Colección políticas públicas para la igualdad y equidad de género; n 4. Estrategias e instrumentos de la política, n 4, p. 150.
- Instituto Nacional de Censos y Estadísticas. (2011). *X Censo Nacional de Población y VI Vivienda resultados generales*. San José. Costa Rica: INEC.
- Lagarde, M. (1999). *Género y feminismo. Desarrollo Humano y Democracia (3ª ed.)*. Cuadernos Inacabados N°25. España: Editorial Horas y Horas.

- Leitón, L. (2008). *La Violencia de Género e Intrafamiliar y las Políticas Públicas definidas e implementadas por la Municipalidad de Palmeares de Alajuela, en el año 2007*. Tesis de Maestría, Universidad Estatal a Distancia. San José. Costa Rica.
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. (1990). Disponible en <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/873/Ley%20No.7142.pdf>
- Mac Donald, J. y Rojas, M. (2011). *La violencia como un problema de salud pública en Costa Rica*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). (2012). *Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM) censo 2011: una aproximación cantonal*. Disponible en <http://www.inec.go.cr/odm/documents/InformeODMCantonal2013.pdf>
- Municipalidad de Alajuela. (2011). *Política y Plan de Acción (2011-2015)*.
- Municipalidad de Cartago. (2005) *Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y Equidad de Género*. Costa Rica. Fundación GESO (Género y Sociedad).
- Municipalidad de Cartago. 2006. *Plan Anual Operativo*.
- Municipalidad de Cartago. 2007. *Evaluación del Plan Anual Operativo al 30 de junio del 2007*.
- Municipalidad de Cartago. 2010. *Presupuesto Ordinario y Plan Anual Operativo*.
- Municipalidad de Cartago. 2011. *Presupuesto Ordinario y Plan Anual Operativo*.
- Municipalidad de Cartago. 2012. *Plan Anual Operativo*.
- Municipalidad de Cartago. 2013. *Plan Anual Operativo*.
- Municipalidad de Cartago. *Plan de Gobierno Rolando Rodríguez Brenes Alcalde Electo (2007-2011)*.
- Municipalidad de Cartago. *Plan de Gobierno Rolando Rodríguez Brenes Alcalde Electo (2011-2016)*.
- Municipalidad de Cartago. *Plan de Desarrollo Cantonal (2008-2009)*.
- Municipalidad de San Salvador. (2010). *Política Municipal para la Equidad de Género*.
 Disponible en: http://www.sansalvador.gob.sv/pages/sgc/sindicatura/POLITICA_MUN_EQUID_GERONERO.pdf
- Municipio de Bucaramanga. (2008) *Síntesis de la Política Pública de la Mujer y Equidad de Género del Municipio De Bucaramanga y Plan De Igualdad De Oportunidades*
 Disponible en:

<http://www.equidadmujer.gov.co/Ejes/Documents/Políticas/SintesisPoliticaPublica.pdf>

Murillo, A. (2003). ¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género? España: Diputación Floral de Bizkaia Gabinete General.

Organización de los Estados Americanos. (s.f.). Ficha técnica seguridad ciudadana desde un enfoque de derechos y de igualdad de género. Disponible en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/TechnicalNote-CitizenSecurity-SP.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Programa de Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible Costa Rica. (2010). *Decimoséptimo Informe Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible/Programa Estado de la Nación*. Disponible en <http://www.estadonacion.or.cr/estado-nacion/nacion-informes-anteriores/informes-2001-2011/xvi-informe2010>

Quezada, A; Martínez, F y Cazar, M. (2010). Métodos y Técnica de Indagación en Ciencias Médicas. Disponible en <http://www.uazuay.edu.ec/bibliotecas/InvestigacionMedicina.pdf>

Ramellini, T. (2004). Modulo para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual. Instituto Nacional de las Mujeres. San José: Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección Metodológicas, n°8).

Rigat, M. (2010). A 15 años de Beijing. Un balance de las políticas públicas con perspectiva de género. Argentina. (Inédito). Disponible en: http://www.fesgenero.org/uploads/documentos/politicas_publicas/rigat_municip.pdf.

Solano, L. (2011). *Avanzando en el Desarrollo Humano con Equidad*. Costa Rica: Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social. Municipalidad de Cartago. (Inédito).

Tapia, M; Campillo, M; Cruichshank, S; y Morales, G. (2010). *Manual de incidencia en políticas públicas*. Alternativas y capacidades A.C. Disponible en electrónico: <http://www.alternativasycapacidades.org/sites/default/files/MIPP.pdf>

Trejos, A. (2007). *Metodologías participativas para el interaprendizaje con enfoque de género y derechos humanos: reflexiones desde las OFIM/Instituto Nacional de las Mujeres*. -1ed- San José, Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección metodológica N° 27). 80p.

Torres, M. (sf). Violencia social y de género. Disponible en: http://www.americalatina genera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=215&ml=1&mlt=system&tmpl=component

Vargas, M. (2009). Guía para autoformación para Comisiones Locales de la Condición de la Mujer/Instituto Nacional de las Mujeres.-1ed-San José: Instituto Nacional de las

Mujeres. (Colección Producción del Conocimiento; n. 6; Aportes metodológicos; n.3). 150p.

Vargas, M. (2012). Código Municipal Ley N°7794: comentado y actualizado hasta setiembre, 2012. Costa Rica /Instituto Nacional de las Mujeres; Unión de Gobiernos locales-San José. Instituto Nacional de las Mujeres: Unión de Gobiernos Locales 2012. (Colección para la Igualdad y la Equidad de Género, n 14, Leyes y normativa, n.11).

Vargas, M. (2013). Las Políticas de Igualdad de género. Reunión de Municipalidades con Políticas Públicas para la Igualdad de Género. San José, Costa Rica. 14 de mayo 2013. Paper.

Zona Económica Especial de Cartago. (2012). *Guía de inversión*. Disponible en: http://www.elfinancierocr.com/negocios/GuiaCartagoInversionistas_ELFFIL20121030_0002.pdf

Anexos

Anexo 1

Guía para el análisis

Guía número 1 para analizar el Plan Anual Operativo de la Municipalidad de Cartago, correspondiente al período 2006-2013.

Hoja de registro

Descriptores	Hallazgos
1-Áreas estratégicas	
2-Objetivos estratégicos	
3-Contenido presupuestario	
4-Meta	

Se deberá aplicar esta hoja de registro para cada Plan Anual Operativo desde el año 2006 al 2013.

Guía número 2 para analizar el Plan de Gobierno Municipal de los períodos 2007-2011 y 2011-2016.

Hoja de registro

1-Misión del gobierno local.

2-Visión del gobierno local.

3-Objetivos del plan.

4-Áreas estratégicas.

5-Proyectos a implementar.

6-Incorporación del enfoque de género:

-Lenguaje inclusivo

-Se valora las necesidades de hombres y mujeres.

-Utilización de estadísticas de desagregadas por sexo.

-Cuáles son los grupos poblacionales beneficiados.

-Acciones afirmativas a favor de la mujer, niños, niñas), adultos y adultas mayores.

Instrumento de entrevista semiestructurada con regidoras del Concejo Municipal.

Entrevista semiestructurada Comisión Municipal de Seguimiento de la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género.

Datos personales

Especialidad

Grado académico

Departamento

1-¿Tiene conocimiento sobre la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género y su respectivo Plan de Acción?

2-¿Qué opina sobre el que la Municipalidad de Cartago tenga una política para la equidad de género?

3-¿Cuáles son las acciones que ha hecho la Comisión Municipal de Seguimiento de la Política Municipal para la promoción de las Mujeres y la Equidad de Género?

5-¿Cómo comisión qué aspectos considera necesarios para dar el seguimiento a la Política Institucional?

6-¿Ha recibido capacitación sobre la temática de género y las políticas públicas a nivel municipal?

7-¿Podría citar factores limitantes a nivel municipal que obstaculicen la implementación de la Política de Equidad de Género y Promoción de las Mujeres y su evaluación?

8-¿Podría identificar fortalezas a nivel institucional que favorezcan la implementación de la Política de Equidad de Género y Promoción de las Mujeres y su evaluación?

9- ¿Tiene sugerencias de mejora para la implementación de la política y su evaluación?

Guía de análisis

Objetivo número 2: Valorar el cumplimiento de los objetivos según acciones asignadas a los distintos departamentos.

Guía número 1 para analizar el Plan Anual Operativo 2006-2008.

Hoja de registro

Identificar acciones incluidas en el PAO por medio de asterisco
Número de acción
Unidades responsables
Resultados

De las 92 acciones que tiene la sistematización de género, son 16 acciones que se incluye en cada Plan Anual Operativo 2006-2008.

Entrevista semiestructurada sobre cumplimiento del Plan de Acción, limitantes y fortalezas. (Departamentos identificados: Informática, Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social, Contraloría de Servicios, Recursos Humano, Eje Vial, Gestión Ambiental, Secretaría Municipal y Relaciones Públicas).

1-¿De acuerdo con la acción # sobre las acciones acordadas de género para incluir en el Plan Anual Operativo 2006-2008, se cumplió con la ejecución de dicha acción?

Sí, no. Explique

2-¿Qué resultados se obtuvo a partir de su ejecución?

3-¿A nivel de departamento podría citar factores que obstaculicen la implementación de las acciones de género para el cumplimiento de la política?

4-¿A nivel de departamento podría identificar fortalezas que a nivel institucional favorezcan la ejecución de acciones de género para el cumplimiento de la política?

5-¿Cree necesario tener capacitación sobre la perspectiva de género en el quehacer municipal? ¿Por qué?

6-¿Considera importante tener un acompañamiento del personal de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social para incluir la perspectiva de género en sus funciones diarias? ¿En qué áreas o en qué acciones?

Entrevista semiestructurada sobre limitantes y fortalezas para la implementación de la Política de Equidad de Género y Promoción de las Mujeres: Alcalde Municipal

Datos personales

Nombre:

Tiempo de laborar en el puesto:

Grado académico:

1- ¿Cuáles son los programas o proyectos que desarrolla la Municipalidad de Cartago?

2- ¿Qué tipo de población abarca?

3- ¿Qué abordaje le ha dado la Municipalidad de Cartago a la promoción de las mujeres y la equidad de género?

4- ¿Se toma en cuenta la visión de las mujeres y de hombres en el diseño de dichos programas? Si su respuesta es afirmativa ¿cómo lo realiza?

5- ¿Qué resultados ha tenido la implementación de estas acciones en el quehacer municipal y en la población cartaginesa? Señale limitantes y fortalezas

6- ¿Qué recomendaría para que la Política Municipal para la Promoción de las Mujeres y la Equidad de Género sea asumida por todos los departamentos municipales?

7-¿Ha recibido capacitación en el tema de la mujer y en las políticas públicas locales con perspectiva de género?

Guía para el grupo focal para mujeres microempresarias

1-¿Ha utilizado los servicios de la Oficina de equidad de Género y Desarrollo Social?

2-¿Qué tipo de servicios?

3-¿Qué tipo de capacitación ha recibido?

4-¿Desde cuándo recibe capacitación?

5-¿Cuál es su opinión sobre los cursos de microempresariedad y otras capacitaciones como contabilidad, servicio al cliente?

6-¿Ha tenido un impacto sobre su vida personal y su negocio el recibir estas capacitaciones? Explique

7-¿Podría citar limitantes y fortalezas de la Municipalidad para impulsar a las mujeres microempresarias?

8-¿Qué recomendaciones le daría al gobierno local para impulsar a la mujer en el sector empresarial?

9-¿Cree usted que el gobierno local toma en cuenta las necesidades de las mujeres para desarrollarse en el ámbito empresarial?

10-¿Qué otros apoyos considera importante que la mujer reciba para poder superarse?

Guía de grupo focal incidencia política

1-¿Ha utilizado los servicios de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo Social?

2-¿Qué tipo de servicios?

3-¿Ha recibido capacitación sobre incidencia política?

4-¿Desde cuándo recibe capacitación?

5-¿Cuál es su opinión sobre dichas capacitaciones?

6-¿Qué impacto han tenido dichas capacitaciones en su persona para poder incidir políticamente?

7-¿En qué espacios ha podido incidir?

8-¿Ha tratado de incursionar políticamente a nivel de Concejo Municipal?

9-¿Cree usted que el gobierno local fomenta la incidencia política de la mujer? Explique

10-¿Podría citar limitantes y fortalezas del gobierno local en cuanto a la incidencia política de las mujeres?

11-¿Qué recomendaciones le daría a la municipalidad para impulsar a la mujer a que incursione políticamente a nivel de comunidad, instituciones e incluso el mismo gobierno local?

12-¿Qué otros apoyos considera que son importantes que la mujer reciba para poder superarse?

Guía de grupo focal familias beneficiarias de los Cecudis

1-¿Qué tipo de apoyo ha recibido de la Municipalidad de Cartago?

2-¿Desde cuándo recibe la atención su hijo o hija en los Cecudis?

3-¿Qué opina sobre dicho servicio?

4-¿Cómo ha impactado la red de cuidado en su vida personal?

5-¿Cree necesario contar con otro tipo de apoyo a nivel municipal? Explique

6- ¿Cuáles son las necesidades que como mujer y madre tiene que tomar en cuenta el gobierno local en los planes de gobierno?

7-¿Qué le recomendaría a la Municipalidad de Cartago para brindar una adecuada atención a las familias que utilizan los servicios de los Cecudis?