

Municipalidad de San José

The background of the cover is an artistic drawing. On the left, a woman's face is depicted with blue and red lines for hair and facial features. On the right, a map of San José is shown with red lines for roads and a blue line for a river. The text 'Política Municipal para la Equidad de Género' is overlaid on the bottom right of the drawing.

Política Municipal
para la Equidad
de Género

POLÍTICA MUNICIPAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

MUNICIPALIDAD DE SAN JOSÉ

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Sobre el cantón

San José tuvo un nacimiento modesto debido a que, en los orígenes de la conquista española, su población era escasa, siendo tan solo un lugar de paso entre los valles de Aserrí y Barva, Curridabat y Pacaca (actual Ciudad Colón), que eran las poblaciones indígenas más importantes de la época. Para las autoridades políticas y religiosas concentradas en Cartago, la dispersión de la población asentada en esa zona dificultaba su manejo para recaudar impuestos, fomentar el trabajo agrícola y, en el caso de la Iglesia, impartir los oficios religiosos, por lo que trasladaron de manera forzada familias de los distintos asentamientos para fundar una nueva villa, denominada en un principio Boca del Monte, a la que posteriormente se denominó oficialmente San José.

San José es nombrada Municipalidad por primera vez en 1813, a partir de la Regulación de los Municipios contenidos en la Constitución de Cádiz. La fundación de San José como capital se da posterior a la declaratoria de la independencia de Costa Rica. En abril de 1823, Gregorio José Ramírez forma un pequeño ejército con los partidarios de la República y se enfrenta a los cartagineses en las lagunas del Alto del Ochomogo. Al ganar los republicanos el enfrentamiento, el 16 de mayo de 1823 trasladan la capital de Costa Rica de Cartago a San José.

Las características de ciudad se empezaron a percibir durante el gobierno de Juan Rafael Mora Porras (1849-1859) cuando se edificaron obras influidas por la arquitectura moderna. Con la bonanza económica, producto de la exportación de café en la segunda mitad del siglo XIX, nacieron en el Cantón teatros, iglesias, bancos, hoteles y edificios estatales. San José estrenó cañería, alumbrado público, tranvía y servicio de telégrafos. Al finalizar ese siglo vivían en la ciudad más de 37 mil personas.

Actualmente, desde que la Constitución de 1949 estableció por primera vez las denominaciones de provincia, cantón y distrito parroquial, San José es el primer cantón de los que componen la provincia del mismo nombre. El Cantón de San José está compuesto por 11 distritos: Carmen, Merced, Hospital, Catedral, Zapote, San Francisco de Dos Ríos, Uruca, Mata Redonda, Pavas, Hatillo, San Sebastián.

En el cantón de San José, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) estima que, en el 2005, vive una población de 340.894 personas, de las cuales 172.726 son mujeres (50.7%) y 168.168 son hombres (49.3%). La población total del cantón está distribuida de manera desigual entre sus diferentes distritos. Los de mayor población son Pavas (84.798 habitantes), Hatillo (59.880) y San Sebastián (47.344), aunque el distrito de mayor densidad poblacional es Hatillo, con más de 12.000 habitantes por km², seguido de San Sebastián, con cerca de 10.000 h/km². Los distritos de menor población son El Carmen (3.772 habitantes) y Mata Redonda (9.878), los cuales presentan también la menor densidad poblacional (2.200 y 2.500 h/km², respectivamente).

La población de San José es todavía relativamente joven, aunque ya puede notarse la transición demográfica hacia una población más envejecida que afecta al conjunto del país: las personas mayores de 20 años significan ya el 63.2 % del total de la población josefina. El cantón de San José concentra una apreciable cantidad de inmigración extranjera: en el año 2000 había 47.240 personas, de las cuales, 22.641 eran mujeres y 24.599 hombres; esa cantidad de inmigrantes supone el 15,3% de la población total del cantón, proporción que es el doble de la media nacional (7,7%), siendo la mayoría de estos de origen nicaragüense.

La población del cantón de San José se componía, en el año 2000, de 81.571 hogares, un tercio de los cuales lo hacía en viviendas en mal estado y cerca del 10% en viviendas hacinadas. Un tercio del total de los hogares josefinos tiene como jefa a una mujer, la cual mayoritariamente (un 90%) no registra pareja conviviente.

El cantón de San José es exclusivamente urbano, donde coexisten áreas residenciales, comerciales e industriales. Así, seis de sus distritos (Hatillo, San Sebastián, Pavas, San Francisco, Zapote y Carmen) tienen la vivienda como principal uso del terreno, en otros dos distritos (Catedral y Merced) se usa

principalmente para el comercio, otros dos distritos (Mata Redonda y Hospital) combinan comercio, servicios y vivienda, y el distrito restante (Uruca) posee industria y vivienda como principal uso del suelo. En el año 2000, se registró un total de 14.695 empresas industriales y comerciales, y 78.930 viviendas, casi todas ellas con servicios de acueducto (95.5%) y electricidad (99.2%).

La fuerza laboral del cantón supera las 130 mil personas, de las cuales cerca del 40% son mujeres. La ocupación de mujeres y hombres presenta diferencias importantes. Un tercio de los hombres se ocupa en la actividad industrial, mientras que en este sector sólo lo hace una quinta parte de la fuerza laboral femenina, la cual se ocupa, principalmente, en el sector servicios. La Población Económicamente Activa (PEA) femenina tiene ahora más años de estudio que la PEA masculina: el 35% de los hombres ocupados han terminado la secundaria o accedido a estudios universitarios, mientras esa cifra es actualmente en las mujeres del 50,3%. Esa es la razón por la cual la PEA femenina tiene ya más técnicas y profesionales (30%) que la masculina (24%). En el cantón de San José, la tasa de desempleo es apreciablemente mayor en los hombres (4,5%) que en las mujeres (2,8%), aunque se sabe que éstas pueden optar por declararse inactivas cuando no están empleadas.

El cantón de San José presenta una situación social con apreciables desigualdades y un indicador promedio, el Índice de Rezago Social (IRS) comparativamente bueno en el contexto nacional: se sitúa en un valor de 3.13 en una escala de 1 (Tibás) a 10 (Talamanca). No obstante, esta situación ha empeorado desde mediados de los años ochenta: en 1984 el IRS de este cantón era 2.13 y en el 2000 había aumentado a 3.13, descendiendo en la escala nacional del lugar 9 al 16 entre esas mismas fechas.

En el campo educativo, el cantón de San José presenta indicadores comparativamente buenos, siempre por encima del promedio nacional: la tasa de analfabetismo es del 2.3%, la escolaridad promedio es de 9.0 años y el porcentaje de población con educación secundaria y más es del 63.1%. La desagregación de esos indicadores por sexo muestra datos similares para mujeres y hombres, aunque se aprecia que las mujeres tienen indicadores algo peores que los hombres en los distritos más rezagados, como Pavas y Uruca, y algo mejores que los hombres en los distritos con menor rezago educativo, como El Carmen o Zapote. Esto supone un cambio considerable en la situación educativa de las mujeres durante las últimas décadas: las mujeres han alcanzado a los hombres en la proporción que logra estudios universitarios y es ligeramente superior en cuanto a la consecución de estudios secundarios. Este acelerado cambio introduce diferencias educativas entre las mujeres de mayor edad y las más jóvenes, y todavía no se traduce de forma correspondiente en cuanto a las condiciones de las mujeres en el mercado de trabajo.

Las condiciones de salud del cantón de San José son moderadamente buenas, siempre con indicadores superiores a los promedios nacionales. En San José se concentra una alta proporción de la instalación hospitalaria del país. La mayor cantidad de egresos hospitalarios le corresponde a las mujeres, por el peso que tienen las causas reproductivas. Es importante señalar que un 17,5% del total de los partos atendidos son de mujeres menores de 19 años, lo que muestra un nivel apreciable de fecundidad temprana. En cuanto a las consultas externas, un 73% corresponde a las efectuadas por mujeres, lo que, además del peso de las causas reproductivas, confirma que en el cantón de San José una tendencia nacional: los hombres consultan apreciablemente menos que las mujeres. Lo anterior guarda correspondencia con una tendencia que también se manifiesta a nivel nacional: en el cantón de San José, la proporción de mujeres aseguradas es mayor que la de los hombres (81,8% y 78,5%, respectivamente).

El aumento de la inseguridad en San José tiene especial referencia al grave incremento de los delitos contra la propiedad. Las denuncias a nivel cantonal por robo a las propiedades fueron de 2558 en el año 2004, lo que representa el 52% del total de la provincia de San José y las denuncias en el cantón por asaltos fueron de 1280 para el mismo año, representando el 56% del total de delitos de este tipo en la provincia. También se aprecia un problema de violencia intrafamiliar, registrándose en el 2003 los casos más graves en los distritos de Pavas, Uruca y Hospital.

El Cantón cuenta con al menos 269 organizaciones comunales de base, de las cuales 34 son asociaciones de desarrollo. Las mujeres son un 63% de los representantes de las organizaciones del cantón, lo que indica el importante papel que juegan en la participación comunal.

1.2. Sobre la Municipalidad de San José

La Municipalidad del cantón de San José es la más grande del país, tanto por la población residente, como por los servicios que presta, la cantidad de contribuyentes, la estructura administrativa y el presupuesto que maneja. Su gobierno local se basa en un Concejo compuesto por 13 regidores propietarios (y sus respectivos suplentes), un Alcalde y dos Alcaldesas suplentes, así como una Auditoría y una Secretaría Municipal, elegidas por el Concejo. Este gobierno se distribuye en once Concejos de Distrito.

Las mujeres en la actualidad son mayoritarias en el Concejo Municipal: hay 7 mujeres y 6 hombres como regidores propietarios y 8 mujeres y 5 hombres entre los suplentes. Esa situación se reproduce en los Concejos de Distrito, donde hay 8 mujeres por 3 hombres entre los síndicos propietarios y 8 mujeres y 5 hombres entre los suplentes. Entre los miembros de los Concejos de Distrito, hay 23 mujeres y 21 hombres propietarios, y 25 mujeres y 19 hombres entre los suplentes.

La administración de la Municipalidad está integrada en el 2005 por 2.480 funcionarios y funcionarias, 454 de los cuales son mujeres y 2026 hombres, lo que significa que las mujeres representan el 18,3% del total. La mayoría de estos recursos humanos son funcionarios administrativos (1502), perteneciendo el resto (978) al funcionariado operativo. Las mujeres se ocupan principalmente como administrativas (355) representando el 23,6% de ese colectivo y muy pocas como operativas (99) que representan sólo el 10,1% de ese cuerpo de empleados.

Del total de funcionarios, 106 ocupan puestos de jefatura, de los cuales, un 22% son mujeres y un 78% son hombres. En este conjunto, las mujeres ocupan el 42% de las Direcciones de Área, el 25% de las Jefaturas de Departamento, el 16% de las Jefaturas de Sección y el 14% de las Jefaturas de Unidad.

Para su funcionamiento, la Municipalidad se ha dotado de una estructura administrativa, compuesta de la siguiente manera:

- Despacho del Alcalde
- Direcciones:
 - Administrativa
 - Desarrollo Humano
 - Comunicaciones
 - Financiera
 - Hidrología
 - Informática
 - Ingeniería
 - Legal
 - Recursos Humanos
 - Saneamiento
 - Urbanismo
 - Instancia de Servicio al Ciudadano
 - Contratación Administrativa

En cuanto a la acción institucional en materia de equidad de género, la Municipalidad de San José ha desarrollado actividades de forma sectorial desde la pasada década. En la actualidad, esta materia está presente tanto en el Plan de Gobierno del Alcalde electo, como en el Plan de Desarrollo Municipal 2003-2007. En el primero, se plantea el fortalecimiento de la Oficina de la Mujer, la realización de un diagnóstico sobre servicios para la población femenina, la coordinación con otras instituciones dirigidas a mejorar la condición de las mujeres del cantón. En el Plan de Desarrollo Municipal, el tema de género se inscribe en el Eje Temático sobre Calidad de Vida, en relación con la lucha contra la pobreza y por el bienestar social; a partir de lo cual se han planteado proyectos sobre capacitación y empleo para jóvenes y jefas de hogar, promoción de microempresas para mujeres y prevención del embarazo adolescente. También se han impulsado acciones puntuales desde las secciones de Bienestar Socio-laboral y Proyección Social.

En la Municipalidad hay dos instancias dedicadas específicamente a la temática de género: la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer del Concejo Municipal y la Oficina Municipal de la Mujer de la administración municipal. La primera se creó en 1999, como consecuencia de la reforma del Código Municipal por ley # 7794 del 30 de abril de 1998, (artículo 49) y desarrolló funciones de representación y deliberación, así como de carácter propositivo hacia el Concejo. La Oficina de la Mujer, fue creada en

abril del 2002, por iniciativa de la Comisión de la Mujer del Concejo, contratándose en noviembre a la profesional encargada de la Oficina, actualmente la misma se ubica dentro de la estructura institucional en el área de Desarrollo Humano. Desde su constitución, la Oficina se ha organizado en seis áreas de trabajo (diagnóstico, promoción de derechos, información y referencia, capacitación, coordinación interinstitucional y generación de empleo y microempresa) y ha realizado diversas acciones en esos campos. Para el desarrollo de su trabajo, un aspecto fundamental ha sido la coordinación con otras instituciones públicas y de la sociedad civil. Así, la Oficina ha firmado un Convenio con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), y con el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), y mantiene coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Caja Costarricense del Seguro Social, la Delegación de la Mujer, etc. La Oficina también ha desarrollado actividades en el interior de la Municipalidad, aunque la integración del enfoque de género sólo ha afectado hasta el momento a la planificación operativa del Área de Desarrollo Humano.

En el contexto de un esfuerzo por modernizar la gestión y la estructura de la Municipalidad, el gobierno municipal ha decidido promover una integración institucional del enfoque de género, desde una perspectiva transversal e integral, dirigida tanto hacia el interior como hacia el conjunto del cantón. Para llevar adelante ese proceso, dicho gobierno municipal ha acordado formular la presente Política Municipal para la Equidad de Género, que es un compromiso del conjunto de las instancias municipales y será puesto en práctica mediante la aprobación de su correspondiente Plan de Acción para la aplicación de la presente Política Municipal.

2. MARCO CONCEPTUAL

El desarrollo municipal se entiende cada vez más, desde una perspectiva actualizada, en relación con un proceso de descentralización y desconcentración del poder político central, algo que debe traducirse en una gestión de los asuntos locales más cercana a la ciudadanía y, en términos generales, contribuir a profundizar la democracia. Así, para avanzar hacia esa concepción actual, se debe superar el concepto tradicional de gestión municipal, modificar sus supuestos básicos. Efectivamente, desde la visión tradicional, la gestión municipal tiene como fuente de legitimación el hecho mismo de la potestad pública, cuya acción es frecuentemente complementaria y subordinada al gobierno central y donde la calidad técnica y política de la gestión misma no es un asunto decisivo, como tampoco lo es el fortalecimiento de la participación ciudadana. Desde un enfoque actualizado, la gestión municipal adquiere su legitimidad ya no sólo sobre la base de la potestad pública obtenida democráticamente, sino por el servicio que brinda a la ciudadanía; un servicio de calidad, donde la excelencia técnica y política se manifiesta en todo el proceso decisorio, de planificación y ejecución, a partir de una perspectiva de autonomía municipal y en un contexto de alta participación y exigencia ciudadana.

En esa visión actualizada de la gestión municipal, uno de los aspectos a considerar es la necesidad de tomar en cuenta la perspectiva de género como factor transversal. Para realizar el cruce temático y operativo entre gestión municipal y perspectiva de género, también es necesario tomar en cuenta el cambio conceptual en materia de género, pues en los últimos treinta años ha sucedido una evolución que va desde el enfoque conocido como “Mujer en Desarrollo” hasta el denominado “Género en Desarrollo”, que es de carácter inclusivo. Efectivamente, en los años ochenta del pasado siglo se produjo un cambio de perspectiva en la conceptualización de la materia de género: de considerarse a la población femenina como excluida del desarrollo, en términos de grupo vulnerable, e impulsarse, en consecuencia, acciones principalmente asistenciales hacia las mujeres (Mujer en Desarrollo), se abre una óptica que considera a las mujeres agentes del desarrollo y pone el acento en la equidad entre mujeres y hombres (Género en Desarrollo).

Esta nueva óptica tiene como punto de apoyo el concepto mismo de *género*, que refiere a las atribuciones, condiciones y expectativas que le son asignados a cada sexo en una determinada cultura: sobre el hecho biológico de nacer mujer u hombre, las sociedades otorgan valores y criterios culturales, que pueden cambiar de acuerdo a los consensos sociales y componen las identidades de género de cada sexo. Por tanto, el supuesto básico es que, si las atribuciones de género son construidas desde consensos culturales, es posible establecer nuevos consensos que cambien o modifiquen esas atribuciones de género, y ello en una perspectiva de equidad.

Este enfoque de Género en Desarrollo ha venido consolidándose desde los años noventa del siglo anterior, si bien con una cierta ambigüedad, puesto que aunque se planteaba que la visión era de género, en la práctica se continuaba operando casi exclusivamente con y para las mujeres. Ante esta ambigüedad, distintos sectores han hecho evidente que hay que lograr hacer coherente el consenso teórico existente acerca de que género y mujer no son sinónimos, con su traducción operativa, es decir, convocando tanto a mujeres como a hombres en el trabajo para avanzar hacia la equidad de género. Este creciente consenso sobre este trabajo conjunto que se produce en el cambio de siglo, se plasma en la Declaración de Beijing + 5, encuentro celebrado en el año 2000 en la sede de Naciones Unidas, para dar seguimiento a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: “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 deber ser involucrados activamente y alentados a participar en todos los esfuerzos...” (Párrafo 49). Adicionalmente la declaración de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) establece la necesidad de que los gobiernos locales promuevan políticas de desarrollo con equidad de género que propicie igualdad en la participación y la toma de decisiones en el poder local y fomenten condiciones para una mayor participación de las mujeres en el campo laboral municipal y en la economía local.

El carácter inclusivo del enfoque de género significa un mayor rigor, al subrayar que dicho enfoque se refiere a todos los seres humanos y que, sin embargo, ello no impide el reconocimiento de la discriminación histórica de las mujeres, si bien toma en consideración los cambios sucedidos en las relaciones de género. Su énfasis inclusivo también se refiere al plano metodológico, no excluyendo ninguna herramienta para impulsar los cambios (empoderamiento de las mujeres, procesos de igualdad de oportunidades, trabajo con hombres, etc.); utilizando las que el diagnóstico de género señale como más adecuadas.

Así, el marco conceptual sobre gestión municipal y género se fundamenta en el cruce entre el enfoque actualizado de gestión municipal, basado en la calidad del servicio, la excelencia técnica, la autonomía política y la participación ciudadana, y la perspectiva de género más actual establecida a partir de una visión inclusiva, que convoque a la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo para la equidad de género y constituya un compromiso institucional que atraviesa la gestión municipal en su conjunto.

3. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

El gobierno municipal del cantón central de San José, especialmente desde la nueva distribución político-administrativa establecida en la Constitución Política de 1949, se ha ido regulando para su organización, funciones y desempeño general, de acuerdo a normas nacionales y municipales. En la actualidad, su marco normativo parte de lo establecido en la Constitución sobre el Régimen Municipal (Título XII, Capítulo Único art. 168 a 175), donde se establece que “la administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del gobierno municipal, formado de un cuerpo deliberante, integrado por regidores municipales de elección popular, y de un funcionario ejecutivo que designará la ley” (art. 169). De igual forma, la Constitución establece fórmulas de financiamiento, autonomía y período del gobierno municipal, como principales aspectos.

En la actualidad, la actuación municipal se inscribe en el marco normativo establecido por el nuevo Código Municipal de 1998, ley # 7794 del 30 de abril de 1998, en vigencia a partir del 18-7-98 que derogó el antiguo Código de 1970, según el cual, “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, establece que “la Municipalidad es una persona jurídica estatal, con patrimonio propio y personalidad, y capacidad jurídicas plenas, para ejercer todo tipo de actos y contratos necesarios para cumplir sus fines” (art. 2), confirmando su régimen autonómico en los numerales 4 y 62 del mismo cuerpo legal.

En el presente Código Municipal queda establecido que entre las Comisiones Permanentes que se conformarán en el Concejo, las Municipalidades deberán crear la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer (art. 49), la que, al igual que las otras seis Comisiones Permanentes, debe ser conformada por el/la Presidente “en la sesión del Concejo posterior inmediata a la instalación de sus miembros”. Su conformación podrá variarse anualmente, no siendo requisito que sean de uno u otro sexo. Sus objetivos y funciones están contemplados en el Reglamento de Orden y Debates del Concejo Municipal.

El Plan de Desarrollo Municipal 2003-2007 establece como una de sus Políticas Institucionales, “Promover y liderar un trabajo coordinado y concertado con actores públicos y privados y la comunidad,

que permita mejorar las condiciones de vida de la población del cantón, con énfasis en niñez y adolescencia, población en pobreza, pobreza extrema e indigencia, mujer y adulto mayor”. Acorde con esta política, uno de los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo es el de “Contribuir al mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de la población vulnerable en coordinación con instituciones públicas y privadas”. Este objetivo estratégico se desarrolla a través de uno de los tres Ejes temáticos, el referido a “Calidad de Vida” (los otros son Ciudad Funcional y Gestión Institucional), específicamente en los Objetivos de Desarrollo: “Promover el desarrollo de acciones tendientes a lograr la equidad de género en el quehacer institucional y comunal”.

El Plan de Desarrollo Municipal 2003–2007 constituye el instrumento de planificación de mediano plazo y se basa en el Programa de Gobierno del Alcalde y de los planteamientos técnicos de los y las funcionarios y del Plan Director Urbano. En relación a la temática de equidad de género, el Programa de Gobierno del Alcalde actual, denominado “Una ciudad para todos. Período 2003-2007”, indica lo siguiente: “La Municipalidad debe tener como una de sus metas y acciones permanentes la de contribuir a afirmar una de las tendencias más destacadas de nuestra época: la tendencia a romper con las múltiples y milenarias formas de relegación, discriminación y prejuicios a que han estado sometidas las mujeres y de afirmar su plena igualdad de género con los hombres en el hogar, en el trabajo y en todas las expresiones de la vida del Cantón Central y del país. Esa contribución debe ser, en primer lugar, la de un apoyo constante a todas las organizaciones, movimientos y proyectos que en San José y en el país busquen esa igualdad; en segundo lugar, la de velar porque en todos los eslabones de su administración y en todos sus propios proyectos se preste una especial atención a la observancia de los principios de esa equidad; en tercer lugar, en fortalecer la estructura y los planes que ya han empezado a ponerse en práctica en la Municipalidad para atender los problemas de la mujer”.

En Costa Rica, desde mediados de los años noventa, se ha promovido la creación de Oficinas Municipales de la Mujer, las cuales no son todavía figura reconocida por el Código Municipal, por lo que su creación no es obligatoria. Sin embargo, la ley creadora del INAMU (1998) establece que cuando se formen dichas oficinas, una de las funciones de esa entidad es la de “promover la creación de Oficinas Ministeriales, Sectoriales y Municipales de la Mujer; además garantizar y coordinar su funcionamiento” (art. 4, inc. 3). La Municipalidad de San José ha constituido la Oficina Municipal de la Condición de la Mujer en abril de 2002.

La Política Municipal para la Equidad de Género establece un nuevo marco de funcionamiento, que institucionaliza el enfoque de género en el conjunto de las Áreas, Departamentos, Secciones y Unidades de la Municipalidad. En este contexto, las entidades especializadas en materia de género, la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer y la Oficina Municipal de la Condición de la Mujer, establecen sus funciones y responsabilidades.

4. PRINCIPIOS DE LA POLITICA

La Política Municipal para la Equidad de Género de la Municipalidad de San José parte de los valores elementales sobre la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, pero también se basa en los criterios orientadores que la conforman.

Por tanto, esta Política tiene como fundamento los preceptos universales consignados en la Constitución Política de la República de Costa Rica, en cuanto a la igualdad de derechos de todos los seres humanos y la necesidad de remover los obstáculos que impidan poner en práctica ese precepto. En esta perspectiva, el Estado costarricense se ha hecho parte de la Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer, que establece los elementos principales para alcanzar la igualdad básica de derechos y oportunidades de mujeres y hombres. Así, los principios de esta Política se asientan sobre valores fundamentales, entre los cuales pueden enunciarse los siguientes:

- 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 seres humanos que no son idénticos sino diversos
- Eliminación de las distintas formas de intolerancia cultural, política y religiosa
- Protección y promoción de los derechos humanos

El desarrollo de los derechos humanos y los principios de equidad son un factor fundamental del desarrollo humano y la calidad de vida, que son las bases de la visión de la Municipalidad de San José, la cual se establece en los siguientes términos: “Ser una ciudad competitiva con un alto nivel de calidad de vida, con un desarrollo ordenado, productivo y sustentable, segura para el ciudadano y ciudadana, social y ambientalmente equilibrada; satisfaciendo las necesidades de infraestructura, equipamiento urbano y de servicios con un moderno sistema vial y de transporte, ofreciendo además el desarrollo de actividades recreativas y culturales”.

Sobre esta base general de valores y principios, la Política consigna también los criterios orientadores que la caracterizan, a partir de la adopción institucional del enfoque de género transversal e inclusivo. De esta forma, se consignan los siguientes criterios que definen la especificidad de esta Política:

- Visión estratégica, que supone la integración del enfoque de género en los asuntos medulares del quehacer municipal y no sólo en aspectos tangenciales.
- Perspectiva transversal, que supone la adopción de un enfoque que afecta al conjunto del quehacer municipal, y no sólo a determinadas unidades de la institución.
- 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, dirige sus acciones hacia mujeres y 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 y no es sólo una responsabilidad de las mujeres dentro y fuera de la institución.

5. OBJETIVOS DE LA POLITICA

5.1. Objetivo general

Incorporar el enfoque de género en la gestión municipal con la finalidad de lograr mayor igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el cantón de San José.

5.2. Objetivo específicos

5.2.1 Transversalizar criterios de género en el desarrollo organizacional y operativo de la Municipalidad de San José.

5.2.2 Integrar el enfoque de equidad de género en el quehacer municipal dirigido hacia la población del cantón.

5.2.3 Promover la equidad de género en todos los procesos y mecanismos de participación ciudadana que desarrolla la municipalidad.

5.2.4 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.

6. ESTRATEGIA GENERAL

La evolución en la implementación de las políticas para la equidad de género, han implicado cambios metodológicos hasta llegar al planteamiento de la transversalización del enfoque de género, que se conoce como *gender mainstreaming*, y que implica introducir criterios de género en el quehacer de las acciones institucionales.

La Municipalidad de San José, con la intención de modernizar su gestión, se propone incorporar el enfoque de género en las políticas y planes que establezca, haciendo visible su compromiso específico de trabajar por la equidad de género, consignando en un documento de Política Municipal para la Equidad de Género, la orientación general sobre qué se quiere lograr en el municipio de San José en esta temática.

La Política Municipal para la Equidad de Género proporciona los lineamientos para integrar el enfoque de género en el quehacer municipal, es un documento de carácter estratégico y de largo plazo, por lo que amerita establecer en un Plan las acciones concretas de mediano y corto plazo que debe ser parte integrante del Plan de Desarrollo Municipal. Dicho Plan enumera las actividades que deberán realizarse para establecer el cómo se alcanzarán los objetivos planteados.

La Municipalidad de San José, como gobierno local, tiene conciencia de que la Política Municipal para la Equidad de Género es una responsabilidad hacia la población del municipio y que se realiza a través de los distintas Áreas operativas de la Municipalidad, mediante la consignación de acciones concretas en los Planes Operativos Anuales (POA) de cada Área. Sin embargo, para asegurar el seguimiento y evaluación de la implementación de la Política se creará un mecanismo institucional que tenga como responsabilidad principal impulsar el proceso de implementación de la misma.

El proceso de institucionalización de la Política de Equidad de Género parte del acuerdo del Concejo Municipal que la sanciona. La apropiación de la misma se ve facilitada por la participación activa que han tenido en su elaboración los/as colaboradores de la Municipalidad, teniendo presente que la integración del enfoque de género en la gestión municipal es un proceso de mediano y largo plazo, que requiere de la voluntad política sistemática de las autoridades, de la capacitación de los/as colaboradores y de la participación activa de la ciudadanía.

7. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

La Política Municipal para la Equidad de Género de la Municipalidad tiene como base de sus lineamientos de acción los valores y criterios orientadores establecidos en la misma y están diseñados para guiar la ejecución en las áreas de actuación y competencias que desarrolla la administración municipal de San José. Los lineamientos, deberán ser considerados en los procesos de planificación estratégica y operativa que impulse la municipalidad y de igual manera deberán servir como punto de partida para la elaboración del Plan de Acción para la ejecución de la Política. Los lineamientos establecidos son los siguientes:

1. Incorporar criterios de género en la recolección de datos y en toda la información estadística que produce la municipalidad

Su base principal se refiere a la sistemática desagregación por sexo de la información cruda y procesada o que pueda procesarse (series estadísticas, indicadores, etc.), tanto en el campo de los recursos humanos de la institución, como en la generación de información sobre la actuación operativa de la misma. Cuando sea necesario confeccionar instrumentos de recolección de información (encuestas, formularios específicos, etc.) para recabar esa información interna, se tomarán en consideración los posibles criterios de género a incorporar. Ello significa la necesidad de incorporar compromisos en las unidades directamente afectadas, así como de las unidades que facilitan regularmente los procesos en esta materia, como es el caso de la Dirección de Informática. Adicionalmente elaborar diagnósticos con enfoque de género, y diagnósticos específicos en materia de género.

2. Efectuar la prestación de servicios internos y externos, la realización de trámites y la respuesta a demandas ciudadanas, incorporando criterios específicos de género

Incorporar criterios de género en los distintos servicios que se prestan, a través de la planificación operativa de las unidades que prestan los distintos servicios. Esta incorporación será recogida y armonizada en el contexto del plan de acción para aplicar la Política para la Equidad de Género de la Municipalidad de San José.

3. Integrar criterios de género en los procedimientos, mecanismos y herramientas utilizados para elaborar, ejecutar y evaluar los proyectos de intervención

Es necesario revisar los instrumentos utilizados y estudiar la posibilidad de construir instrumentos específicos en materia de género en las fases de identificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos desarrollados por la Municipalidad de San José. Ello implica, además de los aspectos señalados más arriba en cuanto a la información necesaria para el diagnóstico, afectar las guías

de procedimiento (carpetas técnicas, etc.), los módulos de indicadores, así como incorporar instrumentos específicos (como, por ejemplo, las listas de chequeo) en materia de género. Para que los procedimientos e instrumentos a utilizar maximicen su eficacia, se necesita que los operadores tengan las habilidades necesarias para hacerlo.

4. Promover procesos de participación ciudadana con criterios de equidad de género.

En la actualidad, el desarrollo de proyectos municipales pone especial énfasis en basarse en procesos participativos. Sin embargo, dependiendo de la temática, puede producirse un desequilibrio en la participación de alguno de los dos sexos. Un lineamiento de trabajo debe ser entonces procurar que tenga lugar una participación equilibrada de mujeres y hombres, que contribuya a la estrategia de corresponsabilidad que establece la Política para la Equidad de Género de la Municipalidad de San José. Este criterio debe estar presente desde el comienzo del desarrollo de los proyectos, tanto en el diagnóstico como en la preparación de condiciones, y, luego, debe acompañar el proceso de participación que sustenta la ejecución y el seguimiento del proyecto.

5. Elaborar una política de recursos humanos con enfoque de género, incluyendo aspectos tanto de cultura organizacional como de clima organizacional

Una política de recursos humanos con enfoque de género debe revisar el conjunto de procedimientos e instrumentos que la ponen en práctica: en el reclutamiento y selección de personal, los descriptores de puestos, las condiciones de contratación, de ascenso y promoción, de premios y sanciones, etc. Esta transversalización debe afectar también al reglamento interno de trabajo, incluyendo las modificaciones normativas para evitar algunos problemas de género, como es el caso del acoso sexual en el trabajo. Sin embargo, un aspecto importante para promover la equidad de género y prevenir disfunciones, como el acoso sexual, es precisamente el establecimiento de un clima organizacional favorable a la equidad y corresponsabilidad entre los géneros.

6. Capacitar y sensibilizar en el enfoque género inclusivo al conjunto de los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad, así como a sus equipos de colaboradores

La capacitación en asuntos de género ha sido con frecuencia un sustituto de la institucionalización efectiva del enfoque de género. En la perspectiva de esta Política, la capacitación y sensibilización no es un sustituto sino que es el elemento complementario necesario para que se facilite el proceso de institucionalización. Desde esta perspectiva, los procesos de capacitación se plantean en un doble plano: por un lado, una capacitación general en asuntos de género, basada en el conocimiento de la Política y el Plan de Acción de la institución, y, por otro lado, la capacitación más específica en cuanto a la adquisición de habilidades para aumentar la calidad del propio quehacer profesional en cada área.

7. Incorporar la perspectiva de género en los sistemas y contenidos de las comunicaciones institucionales

Es necesario que el flujo de comunicaciones incorpore todo lo relativo a la Política para la Equidad de Género y al Plan de Acción, al objeto de dar cuenta hacia dentro y fuera de su desarrollo y aplicación, pero también es conveniente que los sistemas de comunicación se doten de instrumentos para incorporar criterios de género en los contenidos que impulsa el departamento de comunicaciones de la institución.

8. Promover el enfoque género inclusivo en las relaciones interinstitucionales en las que participe la Municipalidad

Es conveniente que la apropiación de la Política y el Plan de Acción por parte del Concejo Municipal se traduzca en la promoción de su propuesta de institucionalización transversal en aquellas relaciones con otras instituciones, tanto receptoras como donantes de recursos y de desarrollo de proyectos para el desarrollo local. Ello implica la actuación de todas aquellas unidades que mantengan relaciones con otras instituciones.

9. Incorporar criterios de género en la promoción de festejos y actividades culturales, deportivas y recreativas que impulsa la Municipalidad

Asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y disfrute de todos los espacios donde se desarrollan festejos y actividades culturales, deportivas y recreativas, incluyendo las actividades de fin de año, con la incorporación de criterios de género en el diseño de las distintas actividades. En el plano de la promoción cultural, incluir entre las fechas conmemorativas que impulsa la Municipalidad, los días internacionales referidos a los derechos de las mujeres.

10. Incorporar criterios de género en los proyectos de recuperación de la ciudad y diseño urbanístico

Poner especial atención en la convocatoria a los diferentes eventos y actividades, fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en los proyectos urbanísticos, y que para el diseño de estos sean tomadas en cuenta las percepciones y necesidades de mujeres y hombres.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación de la Política de Equidad de Género se realizará en un doble plano: por un lado, dando seguimiento al cumplimiento de la orientación estratégica general que contempla la Política y por el otro, evaluando puntualmente las acciones que pondrá en práctica la Política desde el interior de la planificación operativa de la Municipalidad, armonizadas mediante el consiguiente Plan de Acción. Para llevar a cabo las labores de seguimiento y evaluación, se crea la Comisión de Seguimiento de la Política Municipal de la Equidad de Género. Dicha Comisión estará conformada por la Presidenta Permanente de la Condición de la Mujer, la primera Vicealcaldesa, la jefa del Departamento de Desarrollo Estratégico, la encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, la jefa de la Sección de Bienestar Socio Laboral.

La OFIM actuará como Secretaría Técnica de dicha Comisión. La citada Comisión emitirá un informe de evaluación semestral que se incorporará en el informe de evaluación general del quehacer de la Municipalidad.