



Diagnóstico cantonal de la Municipalidad de San Isidro de Heredia

Diagnóstico cantonal como sustento al proceso de elaboración de la Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género y su plan estratégico.

**Consultoras: Marcela Jager Contreras y
Gabriela Quirós Sánchez**
24/10/2016

CONTENIDO

1. Introducción	5
2. Marco conceptual	5
2.1 Políticas locales de igualdad y equidad de género	6
2.1.1 Incidencia de las políticas públicas de género	8
2.1.2 Estrategias utilizadas	8
2.1.3 Transversalización de la perspectiva de género	8
2.1.4 Estrategias políticas de igualdad y equidad de Género en la gestión municipal... 10	
2.2 Mecanismo de seguimiento y de evaluación	11
2.3 Algunos conceptos	11
3. Marco legal	13
4. Metodología	18
4.1 Actividades desarrolladas	19
5. Contexto Local	22
5.1 Diagnóstico Institucional	23
5.1.1 Personal Municipal	23
5.1.2 La Oficina Municipal de la Mujer – OFIM	25
5.1.3 Concejo Municipal y Alcaldía	27
5.1.4 Comisión Municipal de la Condición de la Mujer	28
5.1.5 Políticas institucionales	29
5.1.6 Plan de desarrollo municipal	29
5.2 Información cantonal	29
5.2.1 Información demográfica	30
5.2.2 Vivienda	32
5.2.3 Educación	33
5.2.4 Acceso a servicios	34
5.2.5 Empleo	35
5.2.6 Jefaturas de hogar	36
5.2.7 Violencia de género	37
5.2.8 Relación de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio - Cantón de San Isidro	40
5.3 Percepción de la población sobre la situación del cantón y la gestión municipal	46
5.3.1 Sobre igualdad de género Y DISCRIMINACIÓN	46
5.3.2 Problemáticas cantonales identificadas	50

Anexos: Herramientas de recolección de información	53
Herramienta para talleres participativos	53
Herramienta cuantitativa (encuesta)	54

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1: Estrategias políticas para la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.....	10
Cuadro No. 2: Integración de personal según Jefatura por departamento y por sexo	24
Cuadro No. 3: Histórico de conformación de Concejo Municipal.....	27
Cuadro No. 4: Histórico de conformación de Alcaldía.....	27
Cuadro No. 5: Población cantonal y distrital según sexo	30
Cuadro No. 6: Viviendas según cantón y distritos.....	32
Cuadro No. 7: Población menor de 5 años por condición de asistencia a guardería, maternal o prekinder y sexo, según provincia y cantón.....	33
Cuadro No. 8: Nivel de instrucción de la población mayor de siete años según sexo, 2013.....	34
Cuadro No. 9: Población total por condición de aseguramiento y tipo de seguro social.....	35
Cuadro No. 10: principales ocupaciones según sexo	35
Cuadro No. 11: Número de Llamadas al 9-1-1 por diversas expresiones de violencia en los años 2001 al 2007 en el cantón.....	37
Cuadro No. 12: Embarazos adolescentes en números absolutos y relativos durante el año 2012 en el cantón.....	40
Cuadro No. 13: Desglose estadístico de la situación reportada en el Censo 2011 del cantón de San Isidro en referencia al cumplimiento de los ODM.	41
Cuadro No. 14: Lugar donde se viven con frecuencia las desigualdades según sexo.....	47
Cuadro No. 15: Cambios en relación a la participación	47
Cuadro No. 16: Percepción sobre maltrato a poblaciones según sexo.....	49
Cuadro No. 17: Problemáticas cantonales identificadas según sexo	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1: Personas encuestadas según lugar de residencia.....	20
Gráfico No. 2: Entrevistas cumplimentadas según sexo y rango de edad.....	20
Gráfico No. 3: Edad de personas que cumplimentaron la encuesta según rango de edad.....	21
Gráfico No. 4: Entrevistas cumplimentadas según sexo y estado civil	21
Gráfico No. 5: Personas encuestadas según sexo y nivel educativo.....	22
Gráfico No. 6: Proporción de personal municipal según sexo	23
Gráfico No. 7: Porcentaje de mujeres y hombres según distrito	31
Gráfico No. 8: Distribución de la población según cantón por edad y sexo	32
Gráfico No. 9: Total de hogares por condición de jefatura del hogar, según cantón	36
Gráfico No. 10: Distribución de las situaciones de violencia según tipo, 2013	37
Gráfico No. 11: Atención de casos por VIF por la delegación de la Fuerza Pública, 2013.....	38
Gráfico No. 12: Casos atendidos por violencia, OFIM 2013	39

Gráfico No. 13: Percepción de desigualdad entre mujeres y hombres según distrito	46
Gráfico No. 14: Tipo de actividades en las que existe interés en participar	47
Gráfico No. 15: Discriminación vivida según sexo	48
Gráfico No. 16: Percepción sobre violencia ejercida por hombres en contra de sus parejas o exparejas	49

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de la Mujer de la Municipalidad de San Isidro de Heredia ha venido trabajando, en sus 8 años de existencia, diferentes programas y proyectos que disminuyan las brechas de género en el cantón. La formulación e implementación de una Política de Igualdad y Equidad de Género, viene a reforzar el trabajo realizado, y se inserta de manera conveniente en este momento, donde se encuentra una madurez institucional, que logra promover y trascender acciones propositivas para la población en general de San Isidro, y así asegurar tener realidades favorables para las mujeres y niñas, que mejoren la calidad de vida de todos y todas.

El tema de género continúa siendo un tópico importante en nuestra sociedad que todavía se sigue rigiendo por normas sociales desde el pensamiento hegemónico patriarcal, que avala la desigualdad por sexo, y que disimula esta desigualdad en acciones de “supuesta” inclusión, pero que tampoco tienen definidas tareas puntuales y reales frente a esta temática, porque no existe una sensibilización real en cuanto a decodificar nuestra propia socialización, y porque la sociedad actual continúa desvirtuando la inclusión de la mujer en sociedad como una ventaja y la ve más como una amenaza.

Por ello es tan importante tener una política exclusiva para San Isidro de Heredia, formulada en estrecha relación con la PIEG Nacional, para el avance cantonal en términos de igualdad y equidad de género, donde el cantón está un poco rezagado, para así seguir mejorando, sosteniendo y reforzando los temas en los que sí hemos avanzado como cantón.

Esta Política es promovida tanto por la OFIM, como apoyada por diferentes departamentos municipales que se involucran al proceso y logran favorecer el quehacer institucional proyectado a la población.

2. MARCO CONCEPTUAL

Si bien es cierto, en el país, en el entorno sociocultural se ha conseguido la igualdad formal, la igualdad ante la ley, se reconoce que no ha sido suficiente con cambiar la ley para que cambie la realidad, las estructuras, los estereotipos y valores sociales. Para que el derecho a la igualdad tenga una dimensión material, una traducción a la realidad, es preciso tratar de manera desigual a quien parte de una situación de discriminación. Y es aquí donde se incardinan las políticas públicas, y también la local por su cercanía a la ciudadanía, deben desarrollar e impulsar en esta materia, para remover obstáculos no visibles que dificultan el que la igualdad de oportunidades sea una realidad.

Mujeres y hombres, en su diversidad, a pesar de ser iguales ante la ley, siguen teniendo diferentes oportunidades en su vida. Estas diferencias, están mediatizadas por una estructura social que divide a mujeres y hombres en diferentes ámbitos de actuación (el ámbito público para los hombres, responsables del trabajo productivo, y el privado para las mujeres, responsables del trabajo reproductivo) y que, por tanto, adjudica a unos y otras diferentes roles, valores, comportamientos y expectativas, consolidando relaciones sociales y personales no sólo desiguales, sino injustas.

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 le confiere la

Constitución Política”. Como parte de las atribuciones de acuerdo a la autonomía municipal, se citan 2 incisos del Artículo 4 del Código Municipal 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.

De ahí que, la autonomía se refiere a la capacidad de fijar, de manera independiente, políticas de acción y de intervención, planes, programas y su propio presupuesto. La autonomía administrativa, establece que 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.

2.1 POLÍTICAS LOCALES DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Desde la aparición, en la década de 1970, de los Estudios sobre las mujeres hasta los actuales Estudios de Género, se ha puesto de manifiesto el carácter estructural de la diferente y jerárquica situación entre mujeres y hombres. Los estudios de las mujeres y de los de género han puesto al descubierto, que la diferenciación y el diferente valor social de los espacios de actuación de mujeres y de hombres no son resultado de un orden natural (y por tanto, inalterable), sino que obedecen a construcciones sociales generadas a lo largo de la historia y la cultura y, por lo tanto, humanas (por tanto, modificables).

Debido a lo arraigado de las causas por las que se genera la desigualdad que tiene como origen el género, se necesita de una intervención pública y ciudadana sistemática e integral. Es por ello que en la década de los 80 del siglo pasado surgen las Políticas de Igualdad y Equidad.

Las Políticas de Igualdad y Equidad, entre mujeres y hombres, en términos generales, consisten en la puesta en marcha de medidas compensatorias tendentes a eliminar aquellas discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

De ahí que, para que sean eficaces, las Políticas de Igualdad y Equidad, deben abordar, al menos, los siguientes objetivos:

- Contribuir a eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, actuar tanto sobre las normas como sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.
- Compensar los efectos que ha producido la discriminación en general y, sobre la discriminación histórica que viven las mujeres.
- Fomentar la participación de las mujeres y los hombres en los ámbitos que han sido definidos como de exclusividad gérica.

La Declaración Mundial sobre las Mujeres en el Gobierno Local (1998)¹ de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA), en su preámbulo manifiesta que “Considerando que el gobierno local, como parte integral de la estructura nacional de gobierno, es el ámbito más cercano a los ciudadanos y ciudadanas y que por ello disfruta de una posición ideal para involucrar a las mujeres tanto en la toma de decisiones que conciernen a sus condiciones de vida, como para aprovechar sus conocimientos y capacidades en la promoción de un desarrollo sustentable.” Asimismo, en algunos de sus considerandos, define:

- Mujeres y hombres, en su calidad de ciudadanos y ciudadanas de una comunidad, tienen los mismos derechos humanos, obligaciones y oportunidades, así como el mismo derecho a ejercerlos. El derecho a votar, a ser elegido y a ejercer un cargo público a todos los niveles, son derechos humanos aplicables equitativamente a hombres y mujeres.
- Los problemas y desafíos a los que se enfrenta la humanidad son globales, pero transcurren y deben ser tratados en el ámbito local. Las mujeres tienen igual derecho a superar la pobreza, la discriminación, la inseguridad y el deterioro ambiental. Para combatir estos problemas y superar los desafíos del desarrollo sustentable, es fundamental que se dote a las mujeres de competencias y que participen en el gobierno local como tomadoras de decisiones, planificadoras y gestoras;
- El gobierno local se encuentra en una posición excepcional para contribuir en la lucha global por la igualdad de género y para llegar a tener un gran impacto en la situación de las mujeres y en el statu quo de la igualdad de género en el mundo en su capacidad de ámbito de gobierno más cercano a los ciudadanos y ciudadanas y como proveedor y facilitador de servicios y empleo.
- La integración sistemática de las mujeres vigoriza los cimientos democráticos, la eficiencia y la calidad de las actividades de los gobiernos locales. Para que los gobiernos locales puedan satisfacer las necesidades de las mujeres y de los hombres, deben basarse en las experiencias de ambos géneros, a través de una representación equiparable en todos los niveles de decisión, abarcando el amplio espectro de responsabilidades de los gobiernos locales;
- Con el fin de crear gobiernos locales sustentables, igualitarios y democráticos, en donde mujeres y hombres puedan participar en forma equitativa en la toma de decisiones, y para que tengan acceso equiparable a los servicios, y reciban igual trato en éstos, la perspectiva de género debe ser integrada transversalmente en todos los sectores de definición de políticas y de gestión de los gobiernos locales.

A manera de resumen, las políticas públicas para la igualdad y equidad de género son intervenciones para corregir el desequilibrio existente, en los ámbitos público y privado, en el intercambio político, social, cultural y económico, por razones de género, etnia, edad, educación, religión, condición de discapacidad, opción sexual, entre otras.

Los gobiernos locales presentan facilidades para las acciones de igualdad y de equidad de género, tales 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 de públicas de igualdad y equidad de género en su fortalecimiento, implementación y valoración; la autonomía local; el papel del municipio como promotor del desarrollo; etc.

¹ Disponible en Internet en: www.cities-localgovernments.org/uclg/upload/template/templatedocs/womendeclarationfinalsp.htm

2.1.1 INCIDENCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO

La incidencia política, en términos generales, se refiere a la capacidad de influir en las decisiones institucionales en todos sus ámbitos de acción. De ahí que, para la elaboración de políticas públicas de género, se refiere al proceso en el cual:

- Se establece la descripción general y contexto de una problemática de interés público;
- que se incorpore en la agenda de gobierno;
- que permite el diseño de la política y su implementación (plan estratégico de acción a mediano plazo y planes de acción de corto plazo);
- se establezcan mecanismos de seguimiento y evaluación.

Es importante señalar que en el proceso de incidir por medio de una política pública depende del liderazgo que asuma la unidad técnica, con el fin de que pueda influir sobre los otros departamentos institucionales. También, 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, de la capacidad para promover un acompañamiento transformador que contemple acciones afirmativas, que establezca mecanismo de coordinación a lo interno de la municipalidad como con otras instancias, en donde verdaderamente se refleje un beneficio a la población del cantón.

2.1.2 ESTRATEGIAS UTILIZADAS

Las estrategias propias que han utilizado las Políticas de Igualdad han sido fundamentalmente dos: las políticas específicas (que utilizan la acción positiva como instrumento fundamental) y la transversalidad de género (gender mainstreaming en inglés) que incorpora la perspectiva de género en todas las políticas y medidas.

En la actualidad se apuesta por una estrategia dual. Sus fundamentos se explican brevemente a continuación:

- Las políticas específicas se dirigen de manera muy concreta a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Las acciones positivas aplicadas a las Políticas de Igualdad se entienden como la materialización del principio de igualdad. Las acciones positivas son una herramienta fundamental de las políticas específicas de igualdad
- La transversalidad de género busca incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas públicas, atravesando todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.

2.1.3 TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La transversalidad de género es un concepto que surge en la 3ª Conferencia Internacional sobre las Mujeres (Nairobi, 1985) que promovió la Organización de Naciones Unidas y que se adopta a partir de la 4ª Conferencia (Beijing, 1995). Según Carolyn Hannan, Directora de la Division on the Advancement of Women ONU- DAW, en su ponencia presentada en las Jornadas Internacionales sobre Mainstreaming - Unidad de Igualdad y Género, Sevilla, 8 y 9 de octubre de 2003:

"El mainstreaming de género fue establecido como estrategia para la promoción de la consecución de la igualdad de género debido a que las estrategias anteriores fallaron en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Las lecciones aprendidas de la implementación de actividades y proyectos especiales para las mujeres en los años 70 y 80, indicaron que aunque tales proyectos resulten esenciales, no pueden por sí mismos producir los cambios necesarios en el estatus de la mujer. Las actividades centradas en las mujeres tendían a ser dejadas al margen y el acceso de las mujeres a los recursos y al poder seguía siendo mínimo. La concienciación sobre estas limitaciones provocó la estrategia de integración que intentó abordar el tema de la marginalización mediante la incorporación de "perspectivas de mujeres" en el desarrollo de las políticas y el diseño de proyectos y su implementación. Sin embargo, las perspectivas de las mujeres eran vistas todavía como "complementos" y normalmente eran incorporadas en las etapas más avanzadas de los procesos de planificación, cuando ya se habían tomado todas las decisiones más importantes y se podía conseguir un impacto real mínimo. Los esfuerzos por corregir estos fallos llevaron hacia la estrategia de mainstreaming de género. El mainstreaming de género se basó en la necesidad de ir más allá del simple intento de integrar incuestionablemente a las mujeres en las agendas de desarrollo existentes, sino para cambiar o transformar las agendas de trabajo para que pudiesen responder más adecuadamente a las realidades y necesidades tanto de mujeres como de hombres". (Federación Española de Municipios y Provincias. 2006:49)

La ONU define la transversalidad de género como:

"El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos". (Informe del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas correspondiente al año 1997. A/52/3, 18 de septiembre de 1997, p.28)

La transversalidad de género busca por tanto, incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas públicas, atravesando todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.

Considerando las definiciones expuestas, la transversalización de género en las municipalidades es importante porque:

- Integrar la igualdad de oportunidades en las políticas y prácticas cotidianas.
- Evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad, involucrando tanto a mujeres como a hombres.
- Contribuye a reconocer el impacto diferenciado que pueden tener las acciones que se ejecuten en hombres y mujeres, en su diversidad.
- Reconoce las diferencias en la vida de mujeres y hombres en distintos ámbitos de la sociedad.
- Permite evidenciar la vulnerabilidad social de acuerdo a las diferencias estructurales, como género, clase social, etnia, edad, orientación sexual, discapacidad, etc.
- Reconoce que a las personas en su diversidad al contemplar las necesidades específicas que tienen en su especificidad, con lo cual se evita la reproducción de la exclusión y la discriminación.

La transversalización de género en el ámbito municipal requiere la implementación de procesos sostenidos de sensibilización y capacitación del personal institucional y autoridades. Del compromiso desde cada departamento y del seguimiento de parte la unidad técnica de género para el 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.

Es importante señalar la implicación decidida de las instancias políticas: alcaldía, vicealcaldías y regidurías, con el fin de facilitar los recursos económicos y humanos que garanticen la sostenibilidad de la política institucional.

2.1.4 ESTRATEGIAS POLÍTICAS DE IGUALAD Y EQUIDAD 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.

Al incorporar enfoque de género en los instrumentos de la gestión municipal se repercute en toda la institución lo cual conlleva cambios en las siguientes áreas:

- A nivel estratégico: lo cual implica redefinir objetivos, 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 funcionariado que vive el proceso de cambio, es importante lograr la adquisición del compromiso para la promoción de la igualdad de oportunidades.

El siguiente cuadro, evidencia las acciones que de manera común se han llevado a cabo como estrategias de incorporación de la igualdad y equidad de género.

CUADRO NO. 1: ESTRATEGIAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Eliminación de las discriminaciones legislativas	Atención individualizada a mujeres	Políticas específicas de igualdad de género	Transversalidad de género
Discriminación directa. Discriminación indirecta.	Social Jurídica Psicológica	Planes y programas generales. Planes sectoriales. Programas y actuaciones puntuales.	Inclusión de la perspectiva de género en las políticas generales.

DUAL

2.2 MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación, es un compromiso de la entidad que regula el proceso. Para el seguimiento, la estructura básica de una política se encuentra en la formulación de indicadores, los cuales se definen como una unidad de medida que hace posible el seguimiento periódico y, que permite comprobar si se cumplió con el objetivo propuesto. En este caso, las fuentes de verificación muestran cómo obtener la información de los indicadores, con el fin de identificar cuales resultados se obtuvieron. Este proceso es la base para el seguimiento y poder evaluar los resultados de la política.

El proceso de 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 contar 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, que tanto se ha avanzado en la igualdad y la equidad de hombres y mujeres, establecer otras formas de abordaje o generar alianzas estratégicas que permitan una mayor incidencia política.

2.3 ALGUNOS CONCEPTOS

- *Género.* Alude a la construcción sociocultural de las diferencias entre hombres y mujeres y a la relación particular que se da entre ellos y ellas (intra e inter géneros). Todas las personas vivimos relaciones de género.

No se trata de hablar solamente de la mujer o las mujeres, sino de las relaciones que ellas establecen con los hombres y viceversa, y de cómo estas relaciones son socialmente construidas y cambiadas a lo largo del tiempo y en distintas culturas.

Las relaciones de género son moldeadas por determinantes históricos, ideológicos, étnicos, económicos, culturales; difieren de un lugar a otro, en un mismo momento, y cambian a lo largo del tiempo en un mismo lugar.

- *Igualdad de género.* La igualdad de género supone que las diferencias en comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Esto no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si se ha nacido hombre o mujer. Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.

- *Equidad de género.* Es dar a cada quien lo que le pertenece de acuerdo a su posición y condición en la sociedad; es decir, se reconocen las diferencias (sexo, edad, condición económica, etc.). Reconocer la diversidad, sin que ésta signifique desigualdad en trato, acceso, toma de decisiones.
- *Perspectiva de género.* Supone tomar en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la generación del desarrollo y analizar, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad. Se plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres, mediante acciones como:
 - ✓ Redistribuir equitativamente las actividades entre mujeres y hombres (en los ámbitos público y privado).
 - ✓ Valorar de manera justa los distintos trabajos que realicen hombres y mujeres (trabajo doméstico, servicios, etcétera).
 - ✓ Modificar las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad.
 - ✓ Fortalecer el poder de gestión y decisión de las mujeres.
- *Diversidad.* Se refiere a las diferencias entre las personas, entre hombres, entre mujeres y entre mujeres y hombres, considerando el aporte que cada quien hace de acuerdo a su posición y condición en la sociedad.
- *Condición.* Se refiere a las circunstancias materiales en las que se vive; es decir, a la situación (calidad) de vida de las personas: acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades, etc.
- *Posición.* Alude a la ubicación y al reconocimiento social, al estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres, así como al de los hombres en relación con las mujeres. Mejorar la posición pasa por modificar situaciones de desigualdad y subordinación en las relaciones.
- *Necesidades prácticas.* Son aquellas que se identifican al intentar cumplir con los roles socialmente asignados. Están vinculadas a su condición de vida. Por ejemplo, servicios de salud y cuidado de personas enfermas, cuidado infantil, etc. Pueden ser satisfechas sin transformar los roles sexuales y ser atendidas por otros.
- *Necesidades estratégicas.* Son aquellas que identifican a raíz del reconocimiento de la posición subordinada en la sociedad. Incluyen elementos como los derechos ciudadanos, el combate a la violencia de género, la igualdad de oportunidades en el empleo, el control de su fecundidad, etc. Su satisfacción conduce a un cuestionamiento de los roles sexuales y a la búsqueda de la equidad. Requiere procesos personales y colectivos de reflexión y empoderamiento.
- *Acciones afirmativas.* Se refieren a acciones diferenciadas que se establecen con el fin de que grupos o personas tengan acceso igualitario a recursos o toma de decisiones. Son de carácter temporal y se utilizan para generar condiciones de equidad e igualdad entre las personas o grupos.
- *Brechas de género.* Se refiere a las diferencias en acceso y control de recursos, así como en la toma de decisiones entre hombres y mujeres que se presentan en la sociedad, debido a las características de género aprendidas.
- *Transversalización de género:* tener en cuenta el enfoque de equidad de género de manera transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades económicas y administrativas e incluso en la cultura institucional de las organizaciones para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica. En ese sentido, no basta con acciones directas y específicas a favor de la mujer, sino que es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte a todos los sectores y en todos los niveles. Es necesario resaltar que la estrategia de transversalización no anula la

necesidad de acciones específicas a favor de las mujeres –políticas de igualdad de oportunidades y acciones positivas.

- **Deconstrucción.** La deconstrucción, es un tipo de pensamiento que critica, analiza y revisa fuertemente las palabras y sus conceptos. Cabe mencionar que la mayoría de los estudios de Derrida exponían una gran dosis de rebeldía y de crítica social (crítica al sistema). En el marco de los Estudios de Género, se utiliza como base para la crítica de los conceptos y prácticas de género en el sistema patriarcal, permitiendo la construcción de sujetos/as desde otros valores (igualdad, equidad).

3. MARCO LEGAL

A continuación, se hace un recuento del marco legal que rige en materia de igualdad y equidad de género, considerando tanto la normativa nacional como internacional.

<i>Constitución Política de la República</i>	
Artículo 33 (Reformado por la Ley No. 7880 del 27 de mayo de 1999)	Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
Artículo 169	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.
Artículo 170 (Reformado por la Ley No. 8106 de 3 de junio de 2001)	Las corporaciones municipales son autónomas (...)
<i>Ley No. 7794, Código Municipal del 30 de abril de 1998</i>	
Artículo 2	La municipalidad es una persona jurídica estatal, con patrimonio propio y personalidad, y capacidad jurídica plenas para ejecutar todo tipo de actos y contratos necesarios para cumplir sus fines.
Artículo 3	La jurisdicción territorial de la municipalidad es el cantón respectivo, cuya cabecera es la sede del gobierno municipal. El gobierno y la administración de los intereses y servicios cantonales estarán a cargo del gobierno municipal.
Artículo 4 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	La municipalidad posee la autonomía política, administrativa y financiera que le confiere la Constitución Política. Dentro de sus atribuciones se incluyen: <i>Inciso h)</i> Promover un desarrollo local participativo e inclusivo, que contemple la diversidad de las necesidades y los intereses de la población <i>Inciso i)</i> Impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, a favor de la igualdad y la equidad de género.
Artículo 5	Las municipalidades fomentarán la participación activa, consciente y democrática del pueblo en las decisiones del gobierno local. Las instituciones públicas estarán obligadas a colaborar para que estas decisiones se cumplan debidamente.
Artículo 6	La municipalidad y los demás órganos y entes de la Administración Pública deberán coordinar sus acciones. Para tal efecto deberán comunicar, con la debida anticipación, las obras que proyecten ejecutar.
Artículo 7	Mediante convenio con el ente u órgano público competente, la municipalidad podrá llevar a cabo, conjunta o individualmente, servicios u obras en su cantón.
Artículo 13	Son atribuciones del Concejo:

	<i>Inciso c)</i> Constituir, por iniciativa del alcalde municipal, establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales y autorizar la constitución de sociedades públicas de economía mixta.
Artículo 13 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	<i>Inciso a)</i> Fijar la política y las prioridades del desarrollo municipal, en cada período del gobierno municipal electo, garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad. Para su cumplimiento podrá aprobar la creación de oficinas especializadas, con su respectivo presupuesto. <i>Inciso k)</i> Aprobar el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Anual Operativo que elabore la persona titular de la alcaldía, con base en su programa de gobierno e incorporando en él la diversidad de necesidades e intereses de la población para promover la igualdad y la equidad de género. Estos planes constituyen la base del proceso presupuestario de las municipalidades.
Artículo 17 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	Corresponden a la persona titular de la alcaldía las siguientes atribuciones y obligaciones: <i>Inciso o)</i> Fiscalizar y garantizar que la municipalidad cumpla con una política de igualdad y equidad entre los géneros acorde con la legislación existente adoptada por el Estado, mediante el impuso de políticas, planes y acciones a favor de la equidad e igualdad entre los géneros. <i>Inciso p)</i> Impulsar una estrategia municipal para la gestión del desarrollo que promueva la igualdad y equidad de género tanto en el quehacer municipal como en el ámbito local, con la previsión de recursos necesarios.
Artículo 92 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	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 recursos.
Artículo 94 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	En la primera semana de julio, los concejos de distrito deberán presentar una lista de sus programas, requerimientos de financiamiento y prioridades, basado en el Plan de Desarrollo Municipal y considerando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres. De conformidad con las necesidades de la población, el concejo incluirá en el presupuesto municipal, los gastos correspondientes, siguiendo el principio de igualdad y equidad entre los géneros.
Artículo 125 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	El personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, (...). Las características de estas pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección, así como al principio de igualdad y equidad entre los géneros, (...).
Artículo 126 (Reformado por la Ley No. 8679, del 30 de octubre de 2008)	Las municipalidades mantendrán actualizado el respectivo Manual para el reclutamiento y selección, basado en el Manual General que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que dicho manual exige, aunado al principio de igualdad y equidad entre los géneros. (...).
<i>Ley No. 7142 Promoción de Igualdad Social de la Mujer del 8 de marzo de 1990</i>	
Artículo 1	Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.
Artículo 2	Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural, 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° 6968 del 2 de octubre de 1984.
<i>Ley N° 7600 sobre Igualdad de Oportunidades a las Personas con Discapacidad del 29 de mayo de 1996</i>	
Artículo 1	<i>Interés público.</i> Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

Artículo 8	<i>Programas y servicios.</i> Los programas y servicios que cuenten con el financiamiento total o parcial o con el beneficio del Estado o las Municipalidades y los programas privados, tendrán la obligación de cumplir con las normas establecidas en la presente ley.
Artículo 9	<i>Gobiernos locales.</i> Los gobiernos locales apoyarán a las instituciones públicas y privadas en el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad.
<i>Ley N° 7739 Código de la Niñez y de la Adolescencia del 6 de febrero de 1998</i>	
Artículo 4	<i>Políticas estatales.</i> Será obligación general del Estado adoptar las medidas administrativas, legislativas, presupuestarias y de cualquier índole, para garantizar la plena efectividad de los derechos fundamentales de las personas menores de edad. En la formulación y ejecución de políticas, el acceso a los servicios públicos y su prestación se mantendrá siempre presente el interés superior de estas personas. Toda acción u omisión contraria a este principio constituye un acto discriminatorio que viola los derechos fundamentales de esta población. (...)
Artículo 75	<i>Infraestructura recreativa y cultural.</i> El Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes y las corporaciones municipales establecerán las políticas necesarias y ejecutarán las acciones pertinentes para facilitar, a las personas menores de edad, los espacios adecuados a nivel comunitario y nacional, que les permitan ejercer sus derechos recreativos y culturales. Los campos deportivos, gimnasios y la infraestructura oficial adecuada para la práctica del deporte o actividades recreativas, estarán a disposición de ese grupo en condiciones de plena igualdad, de acuerdo con las reglamentaciones que se emitan.
<i>Ley N° 7801 Creación del Instituto Nacional de las Mujeres del 30 de marzo de 1998</i>	
Artículo 4	<i>Atribuciones.</i> a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. b) Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.
<i>Ley No. 8805 Modificación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia No. 7476, del 28 de abril de 2010</i>	
Artículo 2	<i>Objetivo.</i> El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado.
Artículo 5	<i>Responsabilidades de prevención.</i> Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo.
Capítulo VI: El Procedimiento en el lugar de trabajo Artículos 18 al 26	Artículo 18 Principios que informan el procedimiento Artículo 19 Recepción de la denuncia Artículo 20 Integración de la Comisión Investigadora Artículo 21 Las partes Artículo 22 Las pruebas Artículo 23 Asesoramiento jurídico y apoyo emocional Artículo 24 Medidas cautelares Artículo 25 Artículo 26 Sanciones para las personas electas popularmente b) A los alcaldes (esas), intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción

	<p>será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.</p> <p>c) A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.</p> <p>d) A las síndicas (os), municipales, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.</p>
<i>Declaración Universal de Derechos Humanos.</i>	
Artículo 1.	Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
Artículo 2.	<p>Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.</p> <p>Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.</p>
Artículo 7	Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación
Artículo 21	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos. 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país. 3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto
<i>Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer</i>	
Artículo 2	<p>Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;</p> <p>e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;</p>
Artículo 3	Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 8	Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales
Artículo 15	<p>1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.</p> <p>2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.</p> <p>3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.</p> <p>4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.</p>
<i>Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución de la Asamblea General 48/104</i>	
Artículo 3	<p>La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran:</p> <p>a) El derecho a la vida;</p> <p>b) El derecho a la igualdad;</p> <p>c) El derecho a la libertad y la seguridad de la persona;</p> <p>d) El derecho a igual protección ante la ley;</p> <p>e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación;</p> <p>f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar;</p> <p>g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables;</p> <p>h) El derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.</p>
<i>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”</i>	
Artículo 3	Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.
Artículo 4	<p>Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:</p> <p>a. el derecho a que se respete su vida;</p> <p>b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;</p> <p>c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;</p> <p>d. el derecho a no ser sometida a torturas;</p> <p>e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;</p> <p>f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;</p> <p>g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;</p> <p>h. el derecho a libertad de asociación;</p> <p>i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y</p> <p>j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.</p>
Artículo 5	Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.
Artículo 6	<p>El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:</p> <p>a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y</p>

	b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación
Anexo No. 1	<p>3. Decididos a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad,</p> <p>8. Defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño, así como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración sobre el derecho al desarrollo;</p> <p>9. Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;</p> <p>14. Los derechos de la mujer son derechos humanos;</p> <p>15. La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia;</p> <p>23. Garantizar a todas las mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades;</p> <p>25. Alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad;</p>

4. METODOLOGÍA

Si bien es cierto, cada realidad local tiene sus propias características, la formulación de la Política de Igualdad y Equidad en todos los casos debe:

- Visibilizar, especificar y analizar las distintas situaciones de hombres y mujeres, sus relaciones y las consecuencias que de ello se ocasionan.
- Tratar los problemas de forma integral y radical:
 - integral en tanto se contemple el análisis desde la complejidad que supone cualquier situación y aborde la variable género unida a otras que también pueden ser objeto de discriminación (tradiciones culturales de la sociedad de origen, discapacidad, edad, orientación sexual, etc.) y,
 - radical porque debe ir a la raíz de las causas del problema.
- Generar propuestas que tengan posibilidades efectivas de producir cambios en la realidad material y en la simbólica: o lo que es igual, que de verdad vayan modificando las relaciones discriminatorias entre mujeres y hombres, y también la estructura y el discurso social que las sostiene.

Para el logro de los aspectos citados se establecieron espacios altamente participativos durante el trabajo de campo. De igual manera, en el análisis de información previa – así como los resultados obtenidos en las actividades – se utilizó el análisis de género como método de sistematización de la información recabada.

En ese sentido, es importante recordar, que el género, como categoría analítica, cruza de forma transversal la estructura social y puede ser empleada en distintas áreas del desarrollo social, económico, cultural e institucional.

En ese sentido el análisis de género 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 y hombres 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 han 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 sexuadas, pautadas por valores, racionalidades, reglas, normas, juicios, y simbolizaciones que definen social e históricamente las relaciones entre mujeres y hombres, así como aquellas de carácter intragénericas.
- 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, qué tanta importancia tiene el tema, así como la posición y condición mujeres y hombres a nivel de gobierno local, que tanto presupuesto se destina, qué apoyo brindan las autoridades 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 Política de Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de San Isidro, se plantea armonizada con la Política de Igualdad y Equidad de Género Nacional, por ello, se retoman los objetivos de la misma, adaptándoles a la realidad cantonal.

El ANEXO 1, contiene las herramientas utilizadas para la recolección de información, tanto aquella de carácter cualitativo como cuantitativo.

4.1 ACTIVIDADES DESARROLLADAS

El siguiente cuadro, resume las actividades realizadas en el marco de la elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de Género.

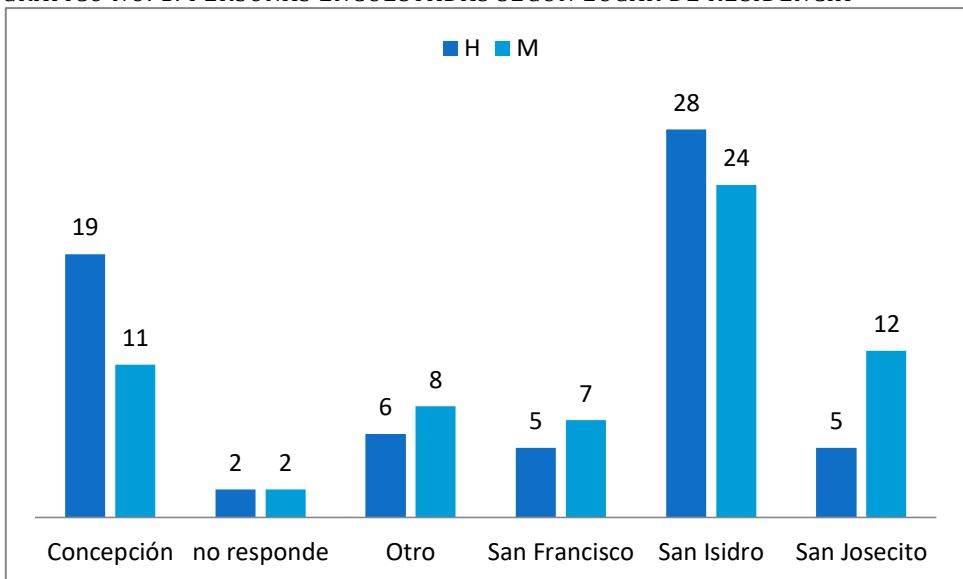
Actividades realizadas
Taller ADI Concepción
Taller ADI San Isidro
Red interinstitucional VIF
Lideresa Ana Solís

Taller ADI San Josecito
Taller ADI Santa Cecilia
Talleres con personal municipal (operativo y funcionariado)
Taller ADI Santa Elena
Grupo masculinidad – Municipalidad San Isidro / WEM
Concejo Municipal
Grupo de Mujeres

Es de señalar que la única Asociación de Desarrollo Integral (ADI), con la que no se pudo acordar una reunión fue la de San Francisco. Se realizaron múltiples comunicaciones y solicitudes de fechas y horas para realizar la reunión, lamentablemente, sin éxito.

Asimismo, los términos de referencia planteaban la realización de 110 encuestas. En ese sentido, se aplicaron un total de 129 encuestas, de las cuales un 50,4% correspondió a hombres y un 49,6% a mujeres. Los siguientes gráficos presentan información demográfica de la población encuestada.

GRÁFICO NO. 1: PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN LUGAR DE RESIDENCIA



Es de señalar que las columnas correspondientes a “otro”, se refiere a personal institucional que si bien no vive en el cantón, su labor la realiza en el mismo, lo que les permitió participar por ser personas conocedoras de la realidad cantonal.

GRÁFICO NO. 2: ENTREVISTAS CUMPLIMENTADAS SEGÚN SEXO Y RANGO DE EDAD

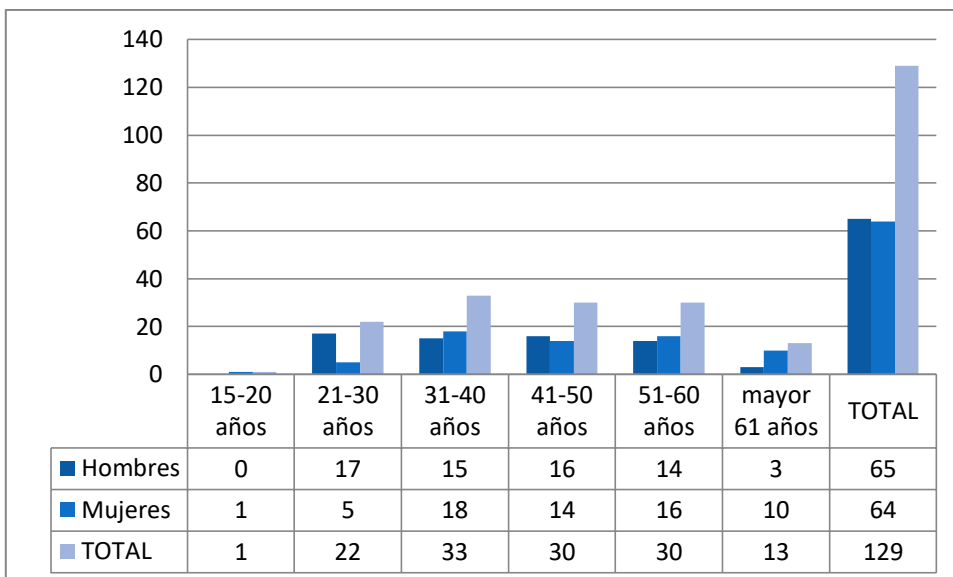


GRÁFICO NO. 3: EDAD DE PERSONAS QUE CUMPLIMENTARON LA ENCUESTA SEGÚN RANGO DE EDAD

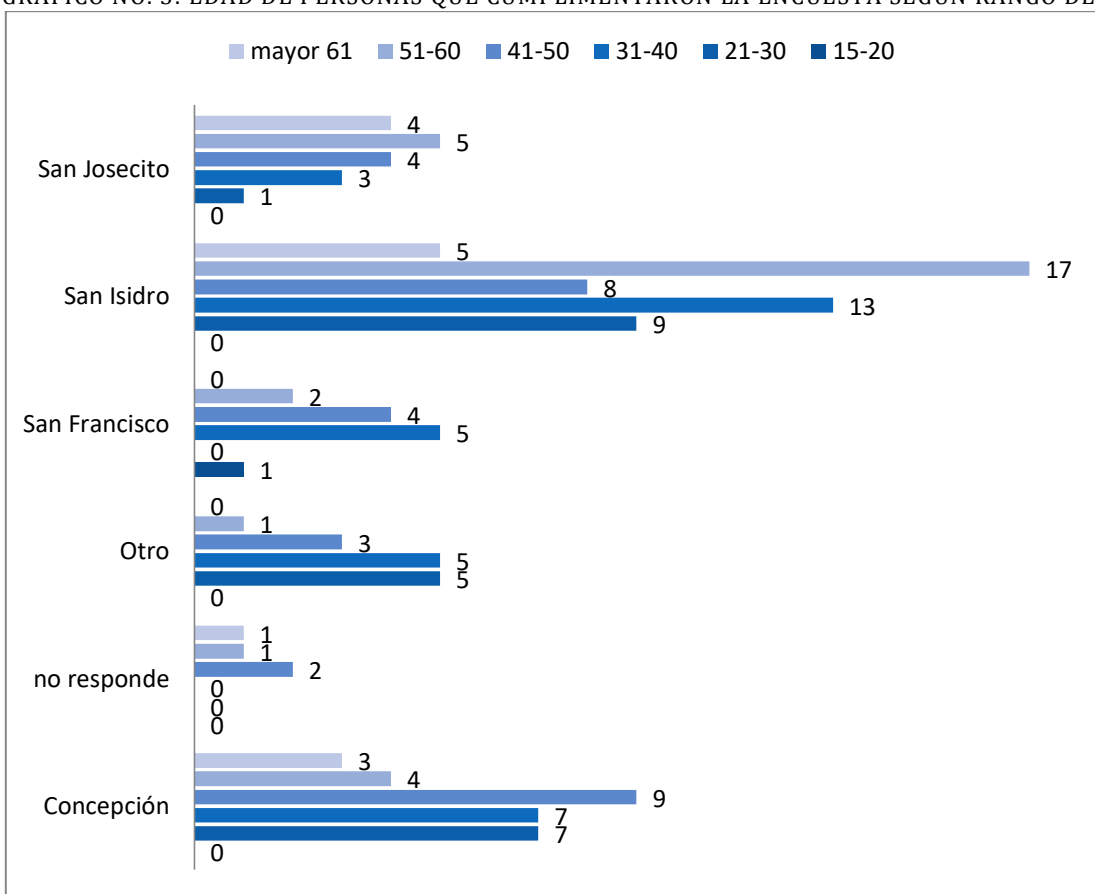


GRÁFICO NO. 4: ENTREVISTAS CUMPLIMENTADAS SEGÚN SEXO Y ESTADO CIVIL

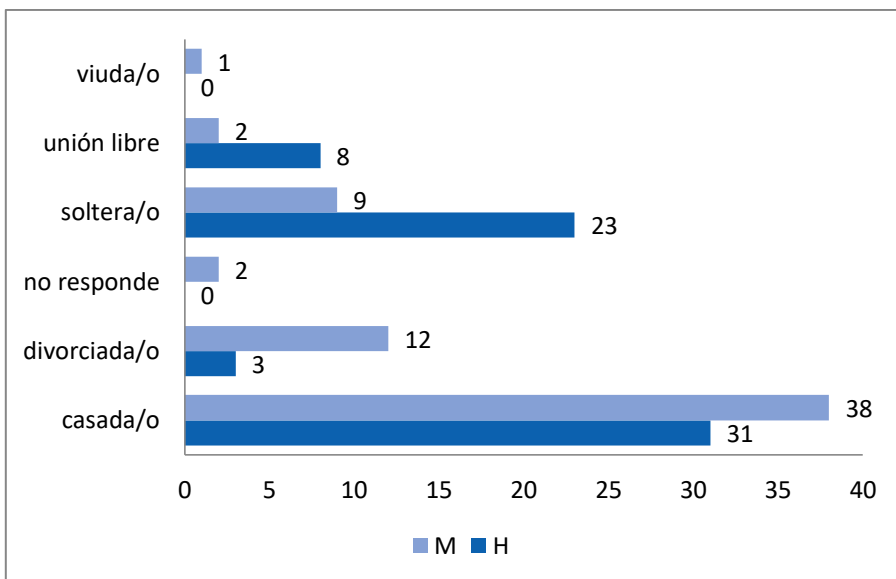
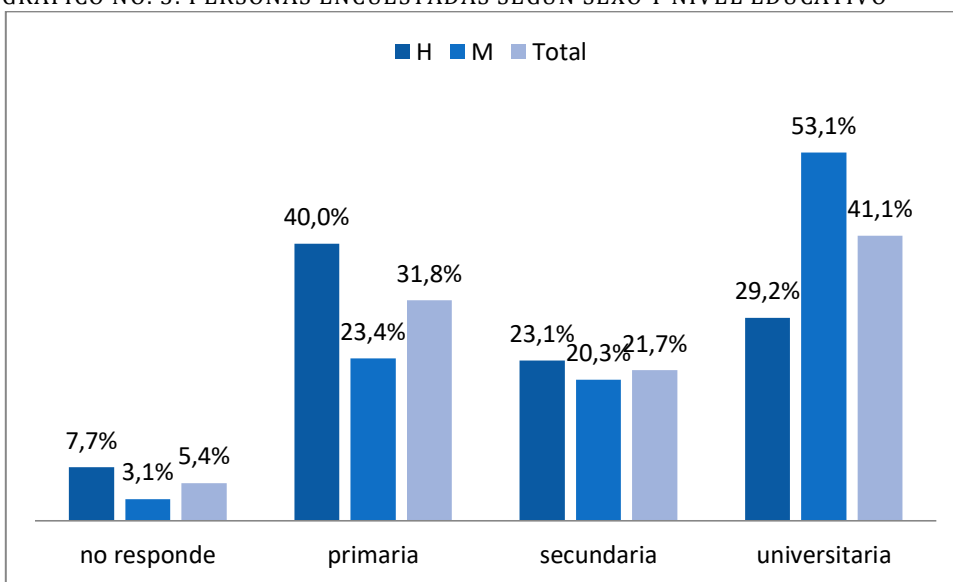


GRÁFICO NO. 5: PERSONAS ENCUESTADAS SEGÚN SEXO Y NIVEL EDUCATIVO

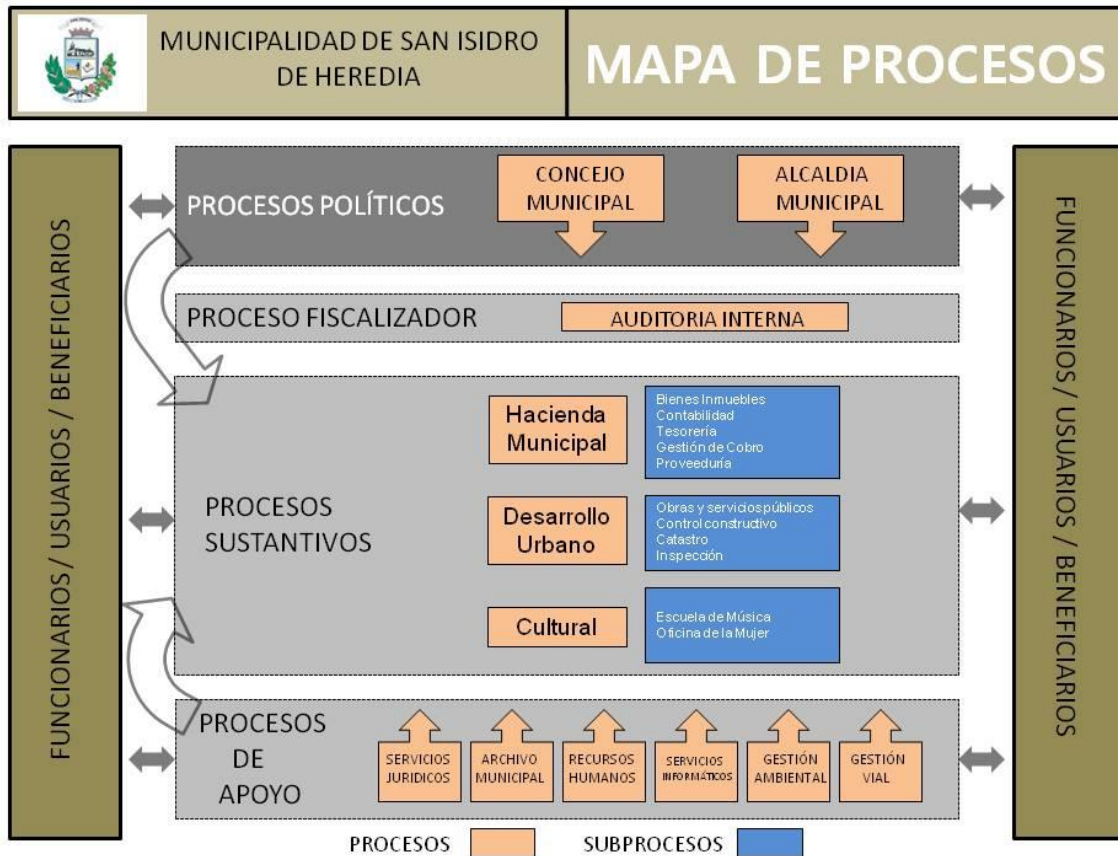


5. CONTEXTO LOCAL

Este apartado se divide en dos grandes áreas. Por un lado un diagnóstico institucional, que describe a grandes rasgos la organización, el personal que labora, jefaturas, etc.; y, por otro, una caracterización del cantón y su población.

5.1 DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

La Municipalidad de San Isidro, organiza su gestión tal como se evidencia en la siguiente figura:



Fuente: <http://www.munisanisidro.go.cr/index.php/es/inicio/mapa-de-procesos>

Según la figura anterior, se desprende la dinámica de trabajo adoptada por la municipalidad, estableciéndose tres procesos sustantivos (Hacienda, desarrollo urbano y cultura), apoyados a su vez por un conjunto de procesos; todos orientados a las personas, sean funcionarias, usuarias o beneficiarias de los servicios prestados.

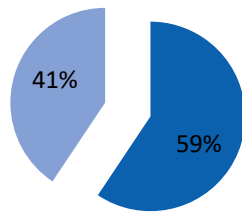
Es importante señalar que la Oficina de la Mujer, se evidencia como un proceso sustantivo en el área de cultura, brindando así la oportunidad de desarrollar un trabajo articulado en aras de la transversalización de género en la gestión municipal.

5.1.1 PERSONAL MUNICIPAL

Actualmente la municipalidad cuenta con un total de 64 personas, de los cuales son 38 hombres y 26 mujeres. El siguiente gráfico muestra la proporción.

GRÁFICO NO. 6: PROPORCIÓN DE PERSONAL MUNICIPAL SEGÚN SEXO

■ Hombres ■ Mujeres



Fuente: elaboración propia sobre la base de información suministrada por el Departamento Municipal de Recursos Humanos.

En cuanto a la distribución del personal según cargo, el siguiente cuadro muestra el detalle.

CUADRO NO. 2: INTEGRACIÓN DE PERSONAL SEGÚN JEFATURA POR DEPARTAMENTO Y POR SEXO

Departamento	Integrado por	Sexo
Alcaldía Municipal	Alcaldesa	Mujer
	Vicealcalde	Hombre
	Asistente de Alcaldía	Mujer
	Misceláneas	2 Mujeres
	Mensajero	Hombre
	Chofer	Hombre
Auditoría Interna	Auditora	Mujer
Desarrollo y control urbano	Director	Hombre
	Coordinador de Catastro	Hombre
	Encargada Topografía	Mujer
	Inspectores	Hombre
	Asistente	Mujer
Hacienda Municipal	Directora	Mujer
	Coordinadora de Presupuesto	Mujer
	Contadora	Mujer
	Asistente	Mujer
	Coordinadora Gestión de Cobros	Mujer
	Servicio Especial	Hombre
	Tesorera	Mujer
	Asistente	Mujer
	Cajera	Mujer
	Coordinador Bienes Inmuebles	Hombre
	2 Asistentes	1 Hombre y 1 Mujer
Oficina de la Mujer	Coordinadora	Mujer
Archivo Central	Encargada	Mujer

Departamento	Integrado por	Sexo
Servicios Informáticos	Coordinador	Hombre
Proveeduría Municipal	Proveedora	Mujer
	2 Asistentes	1 Hombre y 1 Mujer
Escuela Municipal de Música	Directora	Mujer
Gestión Ambiental	Coordinadora	Mujer
Gestión Vial	Coordinador	Hombre
	Asistente	Hombre
Legal	Coordinador	Hombre
Recursos Humanos	Coordinadora	Mujer
Secretaría del Concejo Municipal	Secretaria	Mujer
	Servicio Especial	Mujer
Calles y caminos y Recolección de Basura	Coordinador	Hombre
	Peones y Operadores	Hombre

Fuente: Departamento de Recursos Humanos, Municipalidad de San Isidro

Del cuadro se desprende que los puestos de toma de decisiones están ocupados según la siguiente proporción: 38,5% por hombres y 61,5% por mujeres. No obstante, los espacios ocupados por hombres, en particular en lo que corresponde a gestión vial, calles y caminos y recolección de basura es ocupada por hombres.

5.1.2 LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER – OFIM

Las OFIM se crearon en 1996 en el marco del Plan Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar PLANOFI, con el objetivo de “crear un espacio en la estructura municipal y con apoyo interinstitucional e intersectorial, de servicios de información, orientación y atención a las mujeres con énfasis en violencia intrafamiliar y difusión de derechos”.

Estas Oficinas se formalizaron en 1998 por medio de la Ley N° 7801 del INAMU, que plantea como una de sus atribuciones: “promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer, además garantizar y coordinar su funcionamiento” (Art.4).

El Instituto redefinió el perfil y ámbito de acción de las OFIM, concibiéndolas como mecanismos para la promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito local, trascendiendo así el enfoque inicial dirigido principalmente hacia la violencia intrafamiliar. Con la creación e institucionalización de las OFIM se contribuye con los procesos de democratización de nuestras sociedades, al integrar a la dimensión del desarrollo municipal, la perspectiva, intereses y necesidades de la mitad de la población: las mujeres.

La Oficina de la Mujer y Familia (OFIM) de la Municipalidad de San Isidro, nace en el año 2007 como un ente encargado de trabajar a favor de los Derechos Humanos de las mujeres, así como promover el desarrollo local con enfoque de género en el cantón a todas las poblaciones en general.

Se caracteriza por la atención a la diversidad de la población y el desarrollo de acciones afirmativas, que lleva a cabo como una manera de prevenir y atender los temas de violencia de género y por discriminación en general.

Misión

Trabajar a favor de la equidad de género en el ámbito municipal, desarrollando programas, estrategias y acciones para el real cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres en sus diversidades, y fomentando su participación inclusiva y diversa en todas las áreas de la gestión municipal.

Visión

Convertirse en un espacio comprometido con el desarrollo humano y la gestión local sustentable, inclusiva y eficiente; que fomente una ciudadanía real de las mujeres en sus diversidades, y que trabaje a favor de sus derechos como humanas y de la población en general desde la perspectiva de género.

Objetivo general

Promover desde la gestión municipal, el efectivo reconocimiento de los Derechos Humanos de las mujeres en sus diversidades y de la población en general desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos

- Realizar las acciones necesarias para la incorporación del enfoque de género en la gestión de la Municipalidad; así como la continuidad del mismo.
- Promover en el cantón de San Isidro, una cultura de respeto y equidad, que garantice a las mujeres, una vida libre de cualquier forma de violencia y discriminación.
- Promover estrategias en el ámbito local, para el efectivo reconocimiento de los Derechos Humanos de las mujeres en sus diversidades.

Su accionar se desarrolla en los ámbitos externo, hacia la comunidad e interno, con personal municipal:

- En el ámbito externo ha desarrollado acciones en coordinación con liderazgos locales, institucionales e iglesias; gestionando cursos y actividades orientadas fundamentalmente al fortalecimiento personal (autoestima, plan de vida, masculinidad). Desarrolla procesos grupales en temas de atención integral a mujeres y a personas jóvenes.

Asimismo, su accionar se centra también en la atención individualizada, a personas en distintas condiciones de vulnerabilidad (violencia intrafamiliar, pobreza, atención en crisis).

De igual manera desarrolla acciones en días conmemorativos, contribuyendo a la sensibilización de la población: día de la mujer, día en contra de la homofobia, día de la no violencia contra las mujeres; desarrollando actividades tipo cine foro, charlas, etc.

El emprendedurismo no ha sido una línea de trabajo de la OFIM, no obstante se han realizado acciones de coordinación sobre el tema con otras instituciones, tales como el Banco Nacional y ACORDE. Las acciones desarrolladas han evidenciado que muchas personas no califican, o bien, no tienen las condiciones para acceder a los programas que se desarrollan.

En cuanto a empleo, coordina el programa Busco Empleo y su plataforma, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje y el Ministerio de Educación Pública.

- A lo interno, se han desarrollado charlas sobre género, dirigidas a todo el personal. Se cuenta con el apoyo de Recursos Humano, quien convoca, siempre contando con el aval de la Alcaldía. Asimismo, se ha comenzado a coordinar acciones con el área ambiental. De igual manera, de manera informal, se ha aportado en sugerir criterios de género en contrataciones que realiza la institución. Importante señalar el trabajo que se ha realizado con el personal operativo, sobre charlas de acoso callejero, así como la activación de mecanismos de denuncia por parte de la ciudadanía en el caso de que se presente la problemática.

ATENCIÓN EN VIOLENCIA

La OFIM, participa en la **Red de Atención y Prevención de la Violencia**, fundada en el 2008. Surge con el objetivo colocar en la mesa de discusión en el Cantón sobre el tema de la violencia intrafamiliar. A la fecha, la Red ha contado con los aportes del Servicio de Trabajo Social del Área de Salud (ente coordinador desde su origen hasta el año 2013) y cuenta con la participación de instituciones públicas del Cantón y organizaciones sociales y no gubernamentales.

La Red, realiza labores de sensibilización en materia de género, promoción de los derechos de prevención de la violencia en el ámbito doméstico y escolar. Desde el año 2011, la Oficina de la Mujer de la Municipalidad de San Isidro, en alianza con la Red, ha desarrollado trabajo grupal con mujeres, muchas de ellas, víctimas de violencia.

5.1.3 CONCEJO MUNICIPAL Y ALCALDÍA

CUADRO NO. 3: HISTÓRICO DE CONFORMACIÓN DE CONCEJO MUNICIPAL

Periodo	Regidurías				Sindicaturas			
	Propiedad		Suplencia		Propiedad		Suplencia	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
2006 - 2010	2	3	3	2	1	3	3	1
2010 - 2016	3	2	4	1	1	3	3	1
2016 - 2020	3	2	2	3	2	2	2	2

Fuente: Información suministrada por secretaría del Concejo

CUADRO NO. 4: HISTÓRICO DE CONFORMACIÓN DE ALCALDÍA

Periodo	Alcaldía					
	Alcalde/sa		Vicealcaldía 1ª		Vicealcaldía 2ª	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
2006 - 2010	X		X			X
2010 - 2016		X	X		X	
2016 - 2020	X			X		X

Fuente: Información suministrada por secretaría del Concejo

Considerando el mecanismo de alternancia como fomento de la participación política de las mujeres, establecido por ley, y para la última elección la paridad y alternancia, los datos

evidencian, una representación equitativa entre hombres y mujeres en los puestos de elección popular. También, es importante señalar que San Isidro es uno de los pocos cantones del país donde las mujeres han ocupado con mayor frecuencia el puesto de alcaldesas.

5.1.4 COMISIÓN MUNICIPAL DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER

La Comisión Permanente de la Condición de la Mujer (CMCM) es parte del Concejo Municipal. Su creación se estipula en el Código Municipal de 1998 que señala que: "en la sesión del Concejo posterior inmediata a la instalación de sus miembros, el presidente nombrará a los integrantes de la Comisiones Permanentes, cuya conformación podrá variarse anualmente. Cada Concejo integrará como mínimo siete Comisiones Permanentes: de Hacienda y Presupuesto, Obras Públicas, Asuntos Sociales, Gobierno y Administración, Asuntos Jurídicos, Asuntos Ambientales, Asuntos Culturales y Condición de la Mujer. Al integrarlas, se procurará que participen en ellas todos los partidos políticos representados en ellos..."(Art. 49)

La CMCM puede estar integrada por personas regidoras, síndicas y personas de la comunidad, aunque éstas últimas por estar en calidad de asesoras tienen voz pero no voto.

Funciones de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM)²

Las Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer constituyen una instancia pública a la que el Concejo Municipal le asigna la especificidad del tema de equidad de género. Su principal tarea es la de estudiar y proponer mociones relacionadas con esta temática, para que sean discutidas y aprobadas por el Concejo.

Funciones específicas:

- Proponer en el seno del Concejo Municipal los dictámenes necesarios que garanticen los recursos financieros, humanos y materiales para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer OFIM
- Elaborar un plan anual de trabajo de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer.
- Proponer al Concejo Municipal para su aprobación, políticas y proyectos específicos para la atención de necesidades de las mujeres del Cantón. Una vez aprobadas, deben ser incluidas en el Plan Anual Operativo Municipal.
- Apoyar y colaborar en las distintas actividades incluidas en el Plan Anual Operativo de las Oficinas Municipales de la Mujer.
- Velar por la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal, por medio de la elaboración y presentación de mociones que velen por los derechos de las mujeres del cantón.
- Elaborar informes periódicos que permitan evaluar el accionar de la Comisión.
- Coordinar por medio del Concejo Municipal con diferentes instancias, el desarrollo de proyectos relativos a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género.
- Cualquier otro que se le asigne por parte del Concejo, los reglamentos y leyes vigentes.

² INAMU

5.1.5 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

El Concejo Municipal de San Isidro de Heredia, en Sesión Ordinaria N° 75-2014, celebrada el día 08 de diciembre de 2014, mediante acuerdo N° 1197-2014 por unanimidad, con dispensa de trámite de comisión, aprobó la POLÍTICA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NO DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR LA ORIENTACIÓN SEXUAL O LA IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO DE HEREDIA, publicada en La Gaceta No. 7 del 12 de enero de 2015. La misma, tiene por objetivo: aplica con el objetivo de no generar actos de discriminación por orientación e identidad de género por parte de todas las personas funcionarias de la Municipalidad de San Isidro de Heredia; así como todas aquellas Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que están ligadas con ella por una relación de trabajo, ayuda, colaboración o servicio.

Otro aspecto importante de señalar, es que la Municipalidad no cuenta con un Reglamento para atender eventuales casos de Hostigamiento y acoso sexual.

5.1.6 PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL

Un primer instrumento de planificación, lo constituye el **Plan Estratégico de Desarrollo Cantonal**, elaborado en el año 2009 y que tiene un alcance de 20 años.

El mismo, plantea como objetivo del estudio “(...) mejorar las condiciones de vida de la población, cerrar posibles brechas e inequidades económicas, social y/o de género que brinden un mayor y mejor acceso a los servicios básicos que la población demanda, todo ello basado en criterios de participación ciudadana y de desarrollo sostenible amigable con el medio ambiente y de acuerdo a características propias del Cantón.”(Plan Estratégico de Desarrollo Cantonal. 2009:1-3)

Si bien es cierto, el documento contiene un diagnóstico exhaustivo de las condiciones del cantón en diversas áreas, se evidencia la falta de análisis de género de la información y, también la ausencia de la perspectiva de género en las propuestas.

PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL 2012 - 2016

Al igual que el documento supra citado, este documento cuenta con un diagnóstico del cantón en diversas áreas. La misión y visión del mismo no plantean como principio la igualdad y equidad de género, y el lenguaje utilizado no es inclusivo.

Asimismo, la matriz de planificación contenida no hace referencia a la transversalización de género en los ejes y proyectos enunciados.

5.2 INFORMACIÓN CANTONAL

San Isidro es el cantón número 6 de la provincia de Heredia. Forma parte de la Gran Área Metropolitana. Se encuentra ubicado 8 km al este de la ciudad de Heredia. Limita al norte con los cantones de Vázquez de Coronado y Moravia, al oeste con Moravia, al sur con Santo Domingo y al este con San Rafael y San Pablo. Fue fundado el 13 de julio de 1905. Su cabecera es San Isidro de Heredia.

El cantón tiene una extensión de 2.696 Km², y la densidad demográfica de la población del cantón es de 765 (INEC. 2011), no obstante varía según distrito, siendo San Isidro quien presenta mayor densidad. Está conformado por cuatro distritos (San Isidro, San José, Concepción y San Francisco), los cuales se describen a continuación:

- San Isidro (Ciudad), tiene una elevación de 1.360 msnm; está compuesto por los poblados: Aguacate, Barrio Socorro, La Cooperativa, Quebradas (parte), Santa Cruz, Barrio San Bosco y San Francisco.
- San José (San Josecito) (Villa), con una elevación 1.330 msnm, se compone de los barrios: Santa Cruz y Santa Elena. Y los poblados: Huacalillos, Yerbabuena, El Rialengo, La Riata.
- Concepción (Villa), tiene una elevación de 1.390 msnm, compuesto por los poblados: Alhajas, Calle Caricias, Chilillal.
- San Francisco (La Saca): Límites: al norte con el cantón de San Rafael. Al este con el distrito de San Isidro. Al sur con el cantón de Santo Domingo. Al oeste con el cantón de San Pablo, compuesto por los poblados: San Francisco (cabecera), Calle Aguacate, Quebradas, Rinconada, y Viento Fresco.³

La economía del cantón se basa principalmente en las actividades agropecuarias como los cultivos de café y hortalizas, así como la ganadería de leche, así como un aumento importante en actividades de construcción y comercio. El cantón es rico en mantos acuíferos. "Saca de agua" es el nombre como se le denominaba en tiempos coloniales. Aún hoy sigue siendo una verdadera saca de agua pues, sus mantos acuíferos subterráneos brindan agua a cantones vecinos, incluso a varios sectores de la ciudad de San José.

5.2.1 INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Según el Censo 2011 (INEC), la población cantonal se distribuye por sexo y distrito según se presenta en el siguiente cuadro.

CUADRO NO. 5: POBLACIÓN CANTONAL Y DISTRITAL SEGÚN SEXO

Provincia, cantón y distrito	Total			Urbano			Rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Costa Rica	4 301 712	2 106 063	2 195 649	3 130 871	1 509 161	1 621 710	1 170 841	596 902	573 939
Heredia	433 677	211 246	222 431	372 883	180 145	192 738	60 794	31 101	29 693
San Isidro	20 633	10 212	10 421	19 527	9 652	9 875	1 106	560	546
<i>San Isidro</i>	6 113	3 038	3 075	6 113	3 038	3 075	-	-	-
<i>San José</i>	7 447	3 657	3 790	6 626	3 236	3 390	821	421	400
<i>Concepción</i>	2 635	1 293	1 342	2 350	1 154	1 196	285	139	146
<i>San Francisco</i>	4 438	2 224	2 214	4 438	2 224	2 214	-	-	-

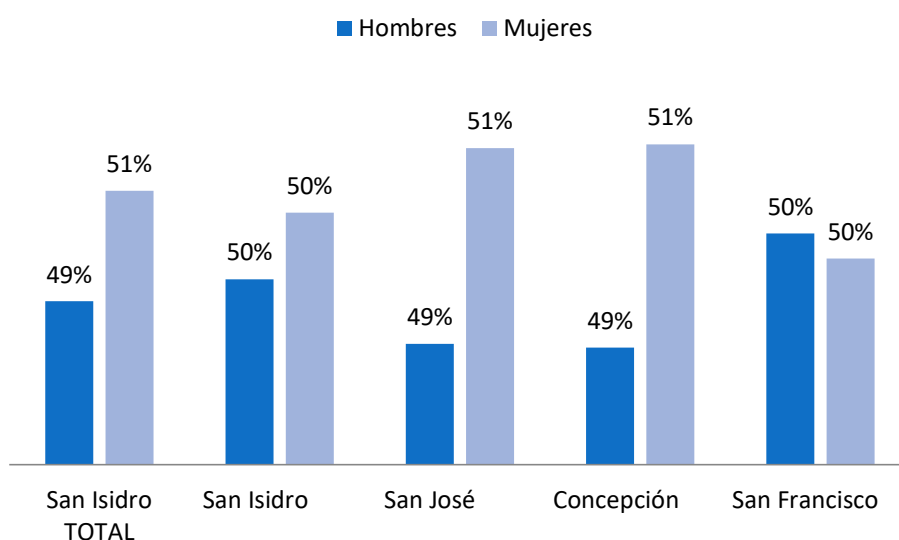
Del cuadro se desprende lo siguiente:

- La población de la provincia de Heredia corresponde al 10,08% del total nacional.

³ [http://www.ecured.cu/San_Isidro_\(Costa_Rica\)](http://www.ecured.cu/San_Isidro_(Costa_Rica))

- La población de San Isidro corresponde al 0,48% de la población del país y el 4,7% de la población de la provincia de Heredia.
- Sólo los distritos de San José y Concepción tienen población rural, representando esta el 12% del total del distrito en ambos casos.
- Los distritos de San José y San Isidro son los de mayor población del cantón, con 36,1% y 29,6% respectivamente, le siguen San Francisco con 21,5% y Concepción con 12,8%.
- El cantón y los distritos presentan equidad en relación al número de mujeres y hombres, tal y como se evidencia en el siguiente gráfico.

GRÁFICO NO. 7: PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN DISTRITO



Fuente: elaboración propia sobre la base de información INEC, Censo 2011

En cuanto a la distribución por edad y sexo, el siguiente gráfico evidencia la tendencia nacional de envejecimiento demográfico. Comparando los datos con el ámbito nacional tenemos que:

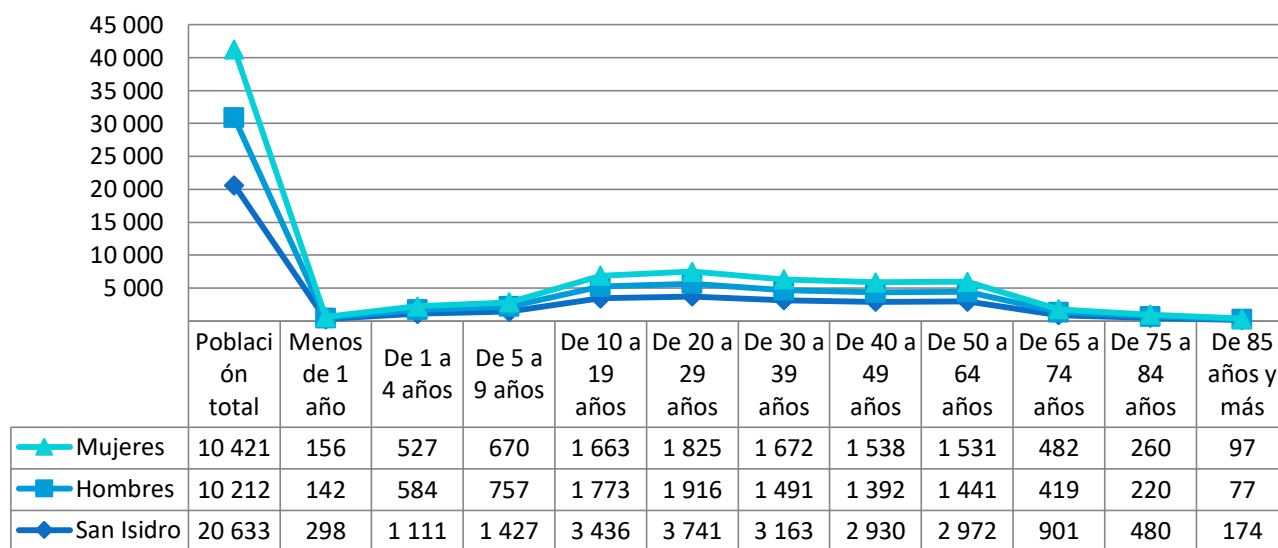
- A nivel nacional las personas menores de 15 años representan el 24,8% y en el cantón las personas menores de 19 años representan el 30,4%⁴.
- A nivel nacional las personas adultas de 65 años y más alcanza el 7,3% y en el cantón representan el 7,5%.

Los datos evidencian que la población de edades intermedias entre los 19 y 64 años, es potencialmente favorable para la sostenibilidad económica y social del resto de la población, ya que se interpreta como un menor peso de dependencia sobre la población en edad económicamente productiva, posibilitando una mayor transferencia de recursos hacia la población en edades más bajas y altas. (INEC. 2011)⁵

⁴ No se cuenta con información del rango 10 – 15 años, por lo que se tomó el correspondiente a 10 – 19 años.

⁵ https://www.cipacdh.org/pdf/Resultados_Generales_Censo_2011.pdf

GRÁFICO NO. 8: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN CANTÓN POR EDAD Y SEXO



Fuente: INEC, Censo 2011

5.2.2 VIVIENDA

En cuanto a la condición de vivienda, el siguiente cuadro evidencia la condición de la misma, evidenciándose un promedio de 3,5 personas por cada unidad habitacional y con un bajo número de viviendas colectivas.

CUADRO NO. 6: VIVIENDAS SEGÚN CANTÓN Y DISTRITOS

Cantón y distrito	Población ^{1/}			Viviendas					Viviendas colectivas
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Viviendas individuales			Promedio de ocupantes ^{2/}	
					Total	Ocupadas	Desocupadas		
San Isidro	20 633	10 212	10 421	6 167	6 163	5 807	356	3,5	4
San Isidro	6 113	3 038	3 075	1 770	1 768	1 715	53	3,5	2
San José	7 447	3 657	3 790	2 238	2 236	2 088	148	3,5	2
Concepción	2 635	1 293	1 342	868	868	778	90	3,4	-

Cantón y distrito	Población ^{1/}			Total	Viviendas				Viviendas colectivas
	Total	Hombres	Mujeres		Viviendas individuales				
					Total	Ocupadas	Desocupadas	Promedio de ocupantes ^{2/}	
San Francisco	4 438	2 224	2 214	1 291	1 291	1 226	65	3,6	-

1/Incluye las personas sin vivienda.

2/Se refiere al promedio de ocupantes en viviendas individuales ocupadas

Fuente: INEC. X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011

5.2.3 EDUCACIÓN

Un primer aspecto a observar, se refiere a la asistencia a guardería, maternal o prekinder, ya que se relaciona con las labores de cuidado, tradicionalmente desempeñadas por mujeres, considerando la división sexual del trabajo. El siguiente cuadro, muestra los números de la provincia, así como del cantón.

CUADRO NO. 7: POBLACIÓN MENOR DE 5 AÑOS POR CONDICIÓN DE ASISTENCIA A GUARDERÍA, MATERNAL O PREKINDER Y SEXO, SEGÚN PROVINCIA Y CANTÓN

Provincia y cantón	Total			Asiste			No asiste		
	Total	Niños	Niñas	Total	Niños	Niñas	Total	Niños	Niñas
Heredia	30 740	15 599	15 141	5 605	2 831	2 774	25 135	12 768	12 367
San Isidro	1 409	726	683	319	155	164	1 090	571	519

Fuente: INEC. X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011

Los datos indican que en el cantón de San Isidro, proporcionalmente, asisten más niños y niñas a espacios de preescolar, representando el 22,6%, en comparación a un 18,2% en la provincia de Heredia. De igual forma, se evidencia que no hay diferencias significativas de asistencia o no asistencia según sexo.

De igual manera es importante destacar que el 98,67% de la población mayor de 10 años de edad del cantón es alfabeta; y los datos de analfabetismo por sexo no presentan una diferencia significativa, siendo en mujeres el 0,7% y en hombres el 0,6%. No obstante en el Informe ASIS, se evidencia que para el año 2013 se encontraron 180 personas con analfabetismo en el cantón de las cuáles el 53% es en personas mayores de 60 años.

En el cantón hay ocho escuelas públicas (Escuelas: José Martí, Concepción, San Francisco, Santa Cecilia, San José de San Isidro [San Josecito], Colonia Isidreña, Santa Cruz, Santa Elena); dos jardines de niños y niñas (Escuela José Martí y San Francisco); dos colegios (de San Isidro y Técnico de San Isidro) y el Centro de Formación Juvenil Zurquí. También se encuentran tres instituciones educativas privadas. (Informe ASIS San Isidro:2014)⁶

Por otro lado, la distribución poblacional de acuerdo a nivel educativo se presenta en el siguiente cuadro.

⁶ Fuente: Informe *Análisis de Situación Integral en Salud San Isidro de Heredia*, de marzo de 2014.

CUADRO NO. 8: NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LA POBLACIÓN MAYOR DE SIETE AÑOS SEGÚN SEXO, 2013

Nivel escolaridad	Total	% Total	Masculino	% Masc.	Femenino	% Fem.
Ningún grado	180	1%	79	44%	101	56%
Primaria incompleta	2101	16%	1021	49%	1080	51%
Primaria completa	3305	25%	1670	51%	1635	49%
Secundaria incompleta	3036	23%	1493	49%	1543	51%
Secundaria completa	1642	12%	786	48%	856	52%
Universitaria completa	1542	12%	716	46%	826	54%
Universitaria incompleta	1163	9%	556	48%	607	52%
técnicos	232	2%	109	47%	123	53%
TOTAL	13201	100%	6430	49%	6771	51%

Fuente: Informe ASIS. 2014. (Balances de Atención Primaria ASSIH, 2013)

Los datos expuestos en el cuadro anterior evidencian un mayor porcentaje de mujeres sin ningún grado de escolaridad. No obstante, en el nivel de primaria es bastante parejo y a partir de secundaria es mayor el porcentaje de mujeres con grado completo o incompleto.

5.2.4 ACCESO A SERVICIOS

Sobre el uso de **tecnologías de la información**, TICs, el Censo 2011, establece que en los últimos 3 meses, la población mayor de 5 años del cantón, hizo uso de: teléfono celular en un 77,4%; computadora en un 60,5% y, utilizó internet en un 57,0%.

En cuanto al acceso a **agua**, el 100% de las viviendas del cuentan con el servicio de agua intradomiciliario, de estas viviendas un 98% son abastecidas por la ESPH, mientras que el restante 2% son suministradas por medio de acueductos comunales. De igual manera el 100% de las viviendas cuenta con servicio de **electricidad**, suministrado por la Empresa de Servicios Públicos de Heredia. Igual situación se da con el servicio de **recolección de residuos sólidos**, a cargo de la municipalidad.

En cuanto a **nutrición**, el cantón cuenta con dos CEN-CINAI, uno en San Isidro y otro en San Francisco. El 5% de los niños visitados por el programa de Atención primaria en el año 2013, presenta algún grado de desnutrición, principalmente leve. En el año 2012 el porcentaje de desnutrición fue de un 8%, se refleja una disminución a expensas de pesos normales. Informe ASIS San Isidro:2014)

Sobre el acceso a **salud**, el informe de *Análisis de Situación Integral en Salud San Isidro de Heredia*, de marzo de 2014, el Área de Salud cuenta con cuatro EBAS, los cuales corresponden a los respectivos distritos de San Isidro, San Francisco, Concepción y San Josecito, de los cuales los dos primeros se encuentran ubicados en la sede del Área y los otros dos desconcentrados en sus respectivos distritos. Se cuenta con los siguientes servicios: Medicina General, Odontología, Enfermería, Asistentes técnicos de Atención primaria (ATAPs), Farmacia, Remes, Trabajo Social, Afiliación, Vigilancia, Dirección Médica y Administración (con encargados de Recursos Humanos, Presupuesto, Proveeduría y dos choferes), así como la toma de muestras de laboratorio diarias en la sede del Área y una vez a la semana en la sede de EBAS desconcentrados. Se cuenta además con una contralora de servicios cuatro horas a la semana para atender disconformidades de las y los usuarios u otras situaciones relacionadas.

A pesar de lo anterior, se carece de servicios de laboratorio, Psicología, Validación de Derechos, así como otros que están saturados por el crecimiento de la población, como en Odontología, Farmacia, Consulta Médica y personal de apoyo en la Administración.

Es importante señalar, en cuanto a personas con alguna **discapacidad**, que 58 fueron detectadas por atención primaria. De ellas, el 76% de los casos detectados (incluidas las parálisis cerebrales) está relacionado con problemas de movilidad. Situación que se vincula con espacios públicos y aceras con accesibilidad para todas las personas. Asimismo, el programa de visita domiciliar, en el año 2013 censó 176 personas con limitaciones para moverse, muchas de ellas son adultas mayores con secuelas de enfermedades crónicas; tal y como se consigna en el Informe ASIES, 2014.

En cuanto a **condición de aseguramiento**, la información se presenta en el siguiente cuadro, evidencia que el 88,8% de la población cuenta con algún tipo de seguro social y, 11,2%, en principio no cuenta con acceso a servicios de salud.

CUADRO NO. 9: POBLACIÓN TOTAL POR CONDICIÓN DE ASEGURAMIENTO Y TIPO DE SEGURO SOCIAL

Tipo de seguro social							No tiene seguro social de la CCSS
Asalariado(a)	Cuenta propia, voluntario o convenio	Régimen no contributivo (recibe pensión)	Pensionado(a) (CCSS, Magisterio y otro)	Familiar	Por el Estado	Otro	
5 793	1 987	212	1 041	8 563	568	150	2 319
28,1%	9,6%	3,7%	5,0%	41,5%	2,8%	0,7%	11,2%

Fuente: INEC. X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011

En cuanto al **cuido de personas mayores de edad**, en el cantón se encuentran dos Hogares para personas adultas mayores, el Hogar Nuestra Señora de los Ángeles y el Albernia.⁷ Sobre la asistencia a centros diurnos para personas adultas mayores (población de 65 años y más), el censo 2011 evidencia que sólo un 2,1% de la población asiste. Y, del total de personas mayores que asisten el 12,5% son hombres y el 87,5% son mujeres.

5.2.5 EMPLEO

La información que a continuación se presenta, tiene como fuente el Informe ASIS, 2014.

El siguiente cuadro evidencia las principales ocupaciones según sexo en el cantón, con información del año 2008. Esto se debe a que el INEC, ya no reporta esta información por cantón.

CUADRO NO. 10: PRINCIPALES OCUPACIONES SEGÚN SEXO

Ocupación	Total	Mujeres	Hombres
Operarios/as	371	73	298
Pensionados/as	346	115	231
Comercio	254	54	200
Agricultores/as	238	10	228
Chofer	218	0	218

⁷ Fuente: Informe *Análisis de Situación Integral en Salud San Isidro de Heredia*, de marzo de 2014.

Ocupación	Total	Mujeres	Hombres
Secretariado	193	140	53
Construcción	183	0	183
Peón/a agrícola	180	3	180
Guardas	170	0	170
Educación	152	108	44
Oficios domésticos	121	121	0
Misceláneo/a	104	60	44
Contadores/as	104	38	66
Mecánico	82	0	82
Profesionales	45	12	33
Auxiliar enfermería	20	16	4
Otros oficios	1543	356	1187
TOTAL	4 324	1 106	3 218

FUENTE: Informe ASIS. 2014 (balances de atención primaria 2008).

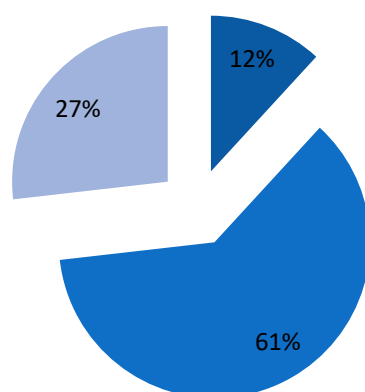
Del cuadro se desprende que el 75% de los empleos son ocupados por hombres, lo cual evidencia una brecha de género en el acceso a fuentes de trabajo. Si se ve el nivel de escolaridad por sexo, es posible que esto ya haya cambiado a la fecha, dado que las mujeres superan un poco a los hombres en nivel de escolaridad. Por otro lado, es importante señalar que la población económicamente activa es de 43%.

5.2.6 JEFATURAS DE HOGAR

Del los 5.961 hogares contabilizados en el Censo 2011, el 27% se reconocen con jefaturas femeninas. Dato, levemente inferior al promedio nacional y de la provincia de Heredia, que es de un 29% para ambos.

GRÁFICO NO. 9: TOTAL DE HOGARES POR CONDICIÓN DE JEFATURA DEL HOGAR, SEGÚN CANTÓN

■ Jefatura compartida ■ Jefatura masculina ■ Jefatura femenina



Fuente: elaboración propia sobre la base de datos del INEC, Censo 2011

En cuanto a la información del gráfico anterior y, comparando la información de “jefatura compartida” en el ámbito nacional y provincial, cuyos datos son 7,3% y 9,2%; se podría inferir

que existe un reconocimiento del trabajo reproductivo y de responsabilidad compartida, al evidenciar la “doble jefatura” en el 12% de los hogares.

5.2.7 VIOLENCIA DE GÉNERO

A continuación se presentan algunas estadísticas relacionadas a llamadas por diversas expresiones de violencia al 9-1-1.

CUADRO NO. 11: NÚMERO DE LLAMADAS AL 9-1-1 POR DIVERSAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN LOS AÑOS 2001 AL 2007 EN EL CANTÓN

Tipo de violencia	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*	Total
Violencia intra y extra familiar y delitos sexuales	5	4	0	3	0	3	1	16
Agresión en proceso	38	79	62	81	84	92	1	437
Agresión contra mujer adulta	18	37	16	32	24	13	6	146
Agresión contra mujer adolescente	0	1	0	0	1	0	0	2

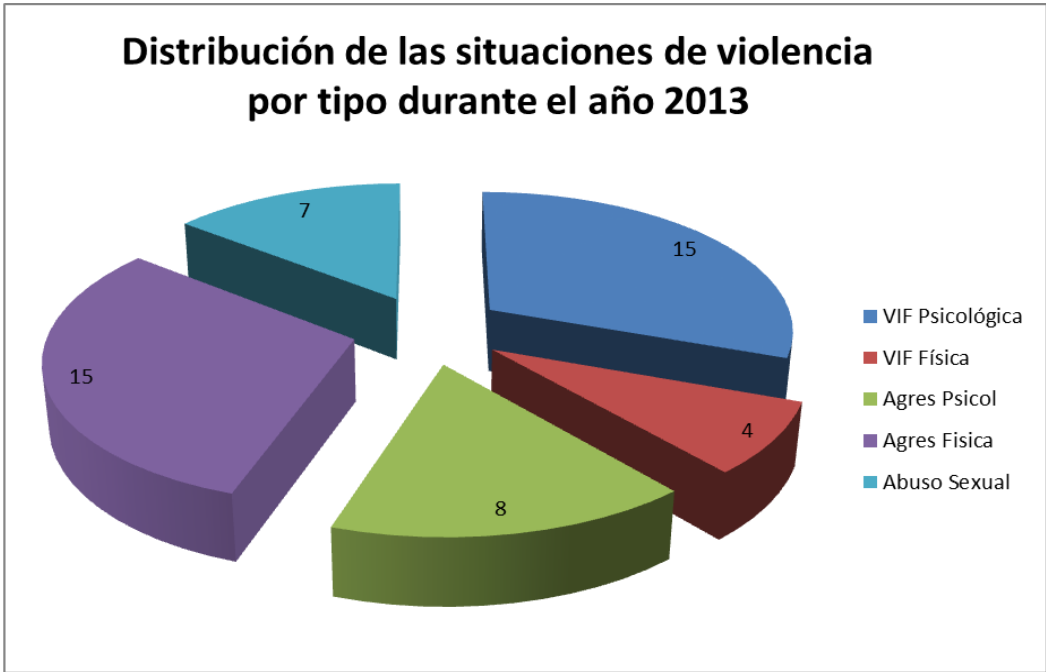
*La información del año 2007, se refiere sólo a los datos del primer trimestre.

Fuente: Unidad de investigación del INAMU

Coincidente con los datos expuestos en el cuadro anterior, el Informe ASIS (2013), expone “Preocupa el número registrado de casos de violencia en todas sus formas, física, psicológica y sexual para un total de 49 casos, así como las enfermedades de transmisión sexual con un total de 21 casos. Se debe reforzar acciones preventivas y de notificación en relación al problema de violencia para minimizar las secuelas asociadas, así como la educación sexual en la población”. (ASIS. 2013:37)

En ese sentido, el siguiente gráfico, muestra la incidencia de violencia, atendidos por Trabajo Social del Área de Salud de San Isidro.

GRÁFICO NO. 10: DISTRIBUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA SEGÚN TIPO, 2013

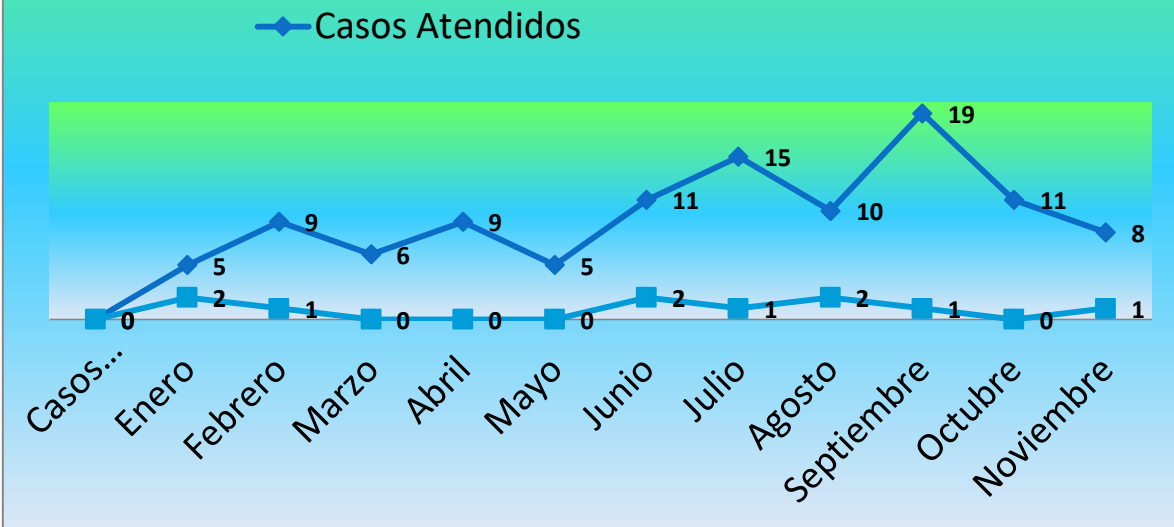


Fuente: Informe ASIS. 2013. Pp. 94.

También, según información suministrada por la OFIM, el siguiente gráfico, presenta un recuento de los casos de Violencia Intrafamiliar atendidos por la fuerza pública del cantón.

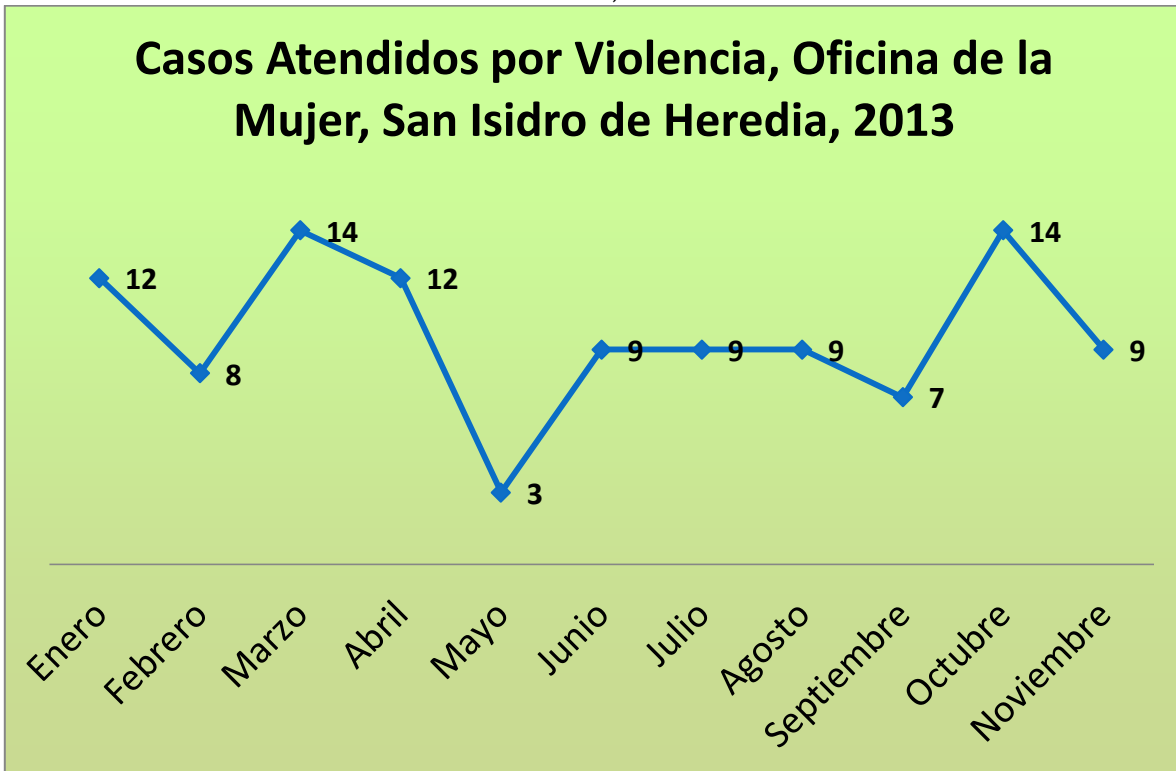
GRÁFICO NO. 11: ATENCIÓN DE CASOS POR VIF POR LA DELEGACIÓN DE LA FUERZA PÚBLICA, 2013.

Atención casos por Violencia Intrafamiliar. Datos Fuerza Pública San Isidro de Heredia. 2013



Fuente: información suministrada por la OFIM en abril de 2016.

GRÁFICO NO. 12: CASOS ATENDIDOS POR VIOLENCIA, OFIM 2013



Fuente: Información suministrada por la OFIM, abril 2016.

Los gráficos anteriores evidencian no sólo la incidencia de las situaciones de violencia de género, sino también los distintos recursos con los que cuentan las mujeres, esto, porque no hay coincidencia entre atención y denuncia.

En cuanto al **embarazo adolescente** el siguiente cuadro presenta los datos de incidencia en el año 2012.

CUADRO NO. 12: EMBARAZOS ADOLESCENTES EN NÚMEROS ABSOLUTOS Y RELATIVOS DURANTE EL AÑO 2012 EN EL CANTÓN.

Edad.	Número	Porcentaje
10 - 14 años	3	1 %
15 - 19 años	71	19%
20 - 41 años	302	80%
Total	376	100%

Fuente: Informe *Análisis de Situación Integral en Salud San Isidro de Heredia*, de marzo de 2014.

Del cuadro anterior se desprende un alto porcentaje de incidencia del embarazo en adolescentes, superando los porcentajes nacional y provincial (según datos del INEC, para el año 2014 la incidencia de embarazo adolescente a nivel nacional fue de 0,7% en menores de 15 años y de 16,7 en adolescentes entre 15 y 19 años; de igual manera, en el ámbito provincial, para ese mismo año, los datos son de 0,6% y 14,2% respectivamente).

Esta problemática, que debe verse como violencia sexual en las menores de 15 años y como abuso en las menores de 19 años, sin duda plantea retos para su abordaje integral, de ahí que, resulta importante reconocer la implicación que tiene para las niñas y adolescentes esta situación en sus vidas, con el fin de generar abordajes integrales, orientados fundamentalmente a la prevención, como eje articulador de acciones.

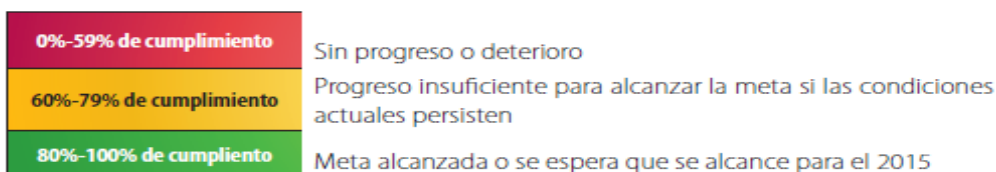
5.2.8 RELACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO - CANTÓN DE SAN ISIDRO

El Sistema de Naciones Unidas por medio del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Universidad de Costa Rica por medio de la Escuela de Estadística, el Instituto de Estadística y Censos (INEC) y el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) desarrollaron un informe que resume y aproxima, con información estadística, la valoración del desempeño cantonal con respecto a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio son:

- ⇒ Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
- ⇒ Objetivo 2. Lograr la enseñanza primaria universal.
- ⇒ Objetivo 3. Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer.
- ⇒ Objetivo 4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.
- ⇒ Objetivo 5. Mejorar la salud materna.
- ⇒ Objetivo 6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.
- ⇒ Objetivo 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
- ⇒ Objetivo 8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

La siguiente figura, resume el cumplimiento de los ODM, según cantón de la provincia de Heredia.



ID	Cantón	Objetivo 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre	Objetivo 2: Lograr la enseñanza primaria universal	Objetivo 3: Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer	Objetivo 4: Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años	Objetivo 5: Mejorar la salud materna	Objetivo 6: Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades	Objetivo 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente	Objetivo 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo
405	San Rafael	●	●	●	●	●	●	●	●
406	San Isidro	●	●	●	●	●	●	●	●
407	Belén	●	●	●	●	●	●	●	●
408	Flores	●	●	●	●	●	●	●	●
409	San Pablo	●	●	●	●	●	●	●	●
410	Sarapiquí	●	●	●	●	●	●	●	●

Si bien es cierto, la figura anterior evidencia que la situación del Cantón de San Isidro presenta buena calificación en el logro de todos los objetivos, es importante señalar que los objetivos 2 y 3, en particular este último, requieren de acciones específicas para su cumplimiento, tal y como se evidencia en el siguiente cuadro.

CUADRO NO. 13: DESGLOSE ESTADÍSTICO DE LA SITUACIÓN REPORTADA EN EL CENSO 2011 DEL CANTÓN DE SAN ISIDRO EN REFERENCIA AL CUMPLIMIENTO DE LOS ODM.

<p>ODM: Meta 1.A: Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, la proporción de personas con ingresos inferiores a 1 dólar por día.</p> <p>Costa Rica: Meta 1.1: al año 2015, haber reducido a menos de 16% el porcentaje de hogares en situación de pobreza, tanto en el nivel nacional como en los diferentes niveles subnacionales.</p>	Porcentaje de hogares en situación de pobreza	17,3 %		
<p>Costa Rica: Meta 1.2: al año 2015, reducir a la mitad, respecto a 1990, el porcentaje de hogares en situación de pobreza extrema, es decir, que padecen hambre, tanto en el nivel nacional como en los diferentes niveles subnacionales.</p>	Porcentaje de hogares en situación de pobreza extrema	4,0%		
	Tasa bruta de	Total	Mujeres	Hombres

<p>ODM: Meta 1.B: lograr empleo pleno productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.</p> <p>Costa Rica: Meta 1.3: lograr empleo pleno productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.</p>	ocupación	45,0%	33.7%	56.5%
	Relación empleo-población	Total	Mujeres	Hombres
		63.5%	47.1%	80.6%
	Proporción de la población ocupada total que trabaja por cuenta propia o en un negocio familiar	Total	Mujeres	Hombres
		18.0%	11.7%	21.8%
	Tasa de desempleo abierto	Total	Mujeres	Hombres
		2.2%	1.8%	2.5%
Tasa de desempleo abierto para población 15-24 años	Total	Mujeres	Hombres	
	6.4%	5.8%	6.8%	
Tasa neta de ocupación	Total	Mujeres	Hombres	
	54.1	40.1	68.8	
<p>ODM: Meta 2.A: Velar por que, para el año 2015, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria.</p> <p>Costa Rica: Meta 2.2: lograr una tasa de alfabetización de 99% en las personas de 15-24 años, al 2015.</p>	Tasa de alfabetización en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años	Total	Mujeres	Hombres
		99.8%	99.9%	99.7%
<p>Costa Rica: Meta 2.3: lograr una cobertura del 99% en el nivel de transición (2006) y del 72,3% (2015) en el nivel interactivo II (prescolar).</p>	Tasa neta de escolaridad en el ciclo de transición	Total	Mujeres	Hombres
		74.3%	87.3%	62.6%
	Tasa neta de escolaridad en el ciclo de interactivo II	Total	Mujeres	Hombres
		58.6%	56.8%	60.6%
<p>Costa Rica: Meta 2.4: Aumentar la cobertura del III ciclo y educación diversificada a 89% (2015)</p>	Tasa bruta de escolaridad en secundaria	Total	Mujeres	Hombres
		71.5%	79.6%	71.0%
<p>ODM: Meta 3.A: Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes del fin del año 2015.</p> <p>Costa Rica: Meta 3.1: eliminar las desigualdades de géneros en todos los niveles de enseñanza al 2015</p>	Relación entre niñas y niños matriculados en la educación primaria	1.0%		
	Relación entre niñas y niños matriculados en la educación secundaria	1.0%		
	Relación entre mujeres y hombres en la educación superior	1.1%		
<p>Costa Rica: Meta 3.2: Lograr al 2015 una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y una reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres</p>	Proporción de mujeres con empleos remunerados en el sector no agrícola	39.1%		
	Tasa neta de participación femenina dentro de la fuerza de trabajo	37.7%		

<p>ODM: Meta 4.A: Reducir en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad de niños menores de cinco años.</p> <p>Costa Rica: Meta 4.1: la tasa de mortalidad de niños menores de 5 años tanto a nivel nacional como en los diferentes niveles subnacionales registre en el 2015, como valor máximo 6,5 defunciones por mil habitantes</p>	Tasa de mortalidad de niños menores de 5 años	Total	Mujeres	Hombres
		3.9%	00	7.5%
<p>Costa Rica: Meta 4.2: que para el 2015, el valor máximo de la tasa de mortalidad infantil, tanto en el nivel nacional como en los diferentes niveles subnacionales, sea de 9 por mil nacidos vivos.</p>	Tasa de mortalidad infantil	Total	Mujeres	Hombres
		3.9%	00%	7.5%
	Tasa de mortalidad neonatal	Total	Mujeres	Hombres
		3.9%	00	7.5%
	Tasa de mortalidad postneonatal	Total	Mujeres	Hombres
		00	00	00
<p>Costa Rica: Meta 4.3: que para el año 2005, la cobertura de la vacunación contra el sarampión y la haemophilus influenzae alcance, de manera sostenida, al menos a 95% de los niños menores de un año, tanto en el nivel nacional como en los diferentes niveles subnacionales.</p> <p>*La vacuna contra el <i>haemophilus influenzae</i> se comenzó a aplicar en 1998 (CCSS, Programa ampliado de inmunizaciones, PAI)</p>	Porcentaje de niños y niñas menores de 1 año vacunados contra sarampión	122.4%		
	Porcentaje de niños menores de 1 año vacunados contra la influenza	108.6%		
<p>ODM: Meta 5.A: Reducir un 75% la tasa de mortalidad materna entre 1990 y 2015.</p> <p>Costa Rica: Meta 5.1: que para el año 2015, el valor máximo de la tasa de mortalidad materna, tanto nacional como en los diferentes ámbitos subnacionales, sea de 2 por diez mil nacidos vivos.</p>	Tasa de mortalidad materna	00		
<p>ODM: Meta 5.B: Lograr, para 2015, el acceso universal a la salud reproductiva.</p> <p>Costa Rica: Meta 5.2: que para el año 2015, 97% de los partos sean hospitalarios; se logre captar el 75% de las mujeres durante el primer trimestre de gestación y que el porcentaje de embarazadas con atención prenatal completa sea de 75% (datos de consulta prenatal con criterios de calidad).</p>	Porcentaje de nacimientos atendidos por personal sanitario especializado	100%		
	Porcentaje de nacimientos hospitalarios	100%		
	Porcentaje de mujeres embarazadas con atención prenatal completa	85.9%		
	Cobertura de	91.4%		

	atención prenatal al menos 1 consulta			
	Cobertura de atención prenatal al menos 4 consultas	89.4%		
Costa Rica: Meta 5.3: lograr para el 2015, el acceso universal a la salud reproductiva.	Tasa específica de fecundidad entre adolescentes	10.5%		
ODM: Meta 6.A: Haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH/SIDA en 2015 Costa Rica: Meta 6.1: reducir para el año 2010 la propagación del VIH/SIDA.	Tasa de mortalidad por SIDA por 100 mil habitantes	Total	Mujeres	Hombres
		00	00	00
ODM: Meta 6.C: Haber detenido y comenzado a reducir, en 2015, la incidencia de la malaria y otras enfermedades graves Costa Rica: Meta 6.2: a partir del año 2004, reducir la incidencia de la malaria en 10% anual y mantener en 0 la mortalidad por malaria.	Tasa de incidencia parasitaria de malaria por mil habitantes	00		
	Tasa de mortalidad por malaria por 100 mil habitantes	Total	Mujeres	Hombres
		00	00	00
Costa Rica: Meta 6.3: a partir del año 2006, reducir la incidencia de la tuberculosis en 8% anual y la mortalidad por tuberculosis en 2% anual. Tasa de incidencia de tuberculosis por 100 mil habitantes.	Tasa de incidencia de tuberculosis por 100 mil habitantes	4.5%		
	Tasa de mortalidad por tuberculosis por 100 mil habitantes	Total	Mujeres	Hombres
		4.8%	00	9.8%
Costa Rica: Meta 6.4: a partir del año 2004, reducir la incidencia del dengue en 10% anual y mantener en 0% por dengue hemorrágico.	Tasa de incidencia de dengue por 10 mil habitantes	00		
	Tasa de mortalidad por dengue por 100 mil habitantes	Total	Mujeres	Hombres
		00	00	00
ODM: Meta 7.C: Reducir a la mitad, para 2015, la proporción de personas sin acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento. Costa Rica: Meta 7.3: que para el año 2015, 98,7% de la población disponga de agua para consumo humano y que a partir del año 2006 al menos 88% de la población tenga acceso a agua de calidad potable.	Proporción de la población que utiliza fuentes de abastecimiento de agua potable mejoradas	Total	Mujeres	Hombres
		97.1%	97.1%	97.1%
Costa Rica: Meta 7.4: reducir a la mitad (respecto a 1990) para el año 2015, el porcentaje de personas que carecen de acceso sostenible	Proporción de la población que utiliza servicios de saneamiento	Total	Mujeres	Hombres
		99.2%	99.3%	99.2%

a saneamiento básico. Población en viviendas con servicio sanitario conectado a alcantarillado o tanque séptico	mejorados				
<p>ODM: Meta 7.D: Haber mejorado considerablemente, en 2020, la vida de al menos 100 millones de habitantes de barrios marginales</p> <p>Costa Rica: Meta 7.5: mejorar las condiciones habitacionales de las personas que en Costa Rica viven en asentamientos precarios y tugurios. Porcentaje de viviendas ocupadas en precario, cedida o prestada y Porcentaje de viviendas en tugurio móvil o eventual</p>	Proporción de población urbana que vive en barrios de tugurios	Total 0.1%	Mujeres 00	Hombres 0.1%	
	Porcentaje de viviendas ocupadas en tugurio	0.1%			
	Porcentaje de viviendas ocupadas en precario cedidas o prestadas	6.9%			
	Porcentaje de viviendas en mal estado	3.4%			
	Porcentaje de viviendas en regular estado	20.0%			
	Porcentaje de viviendas con hacinamiento de dormitorios	2.4%			
	Porcentaje de viviendas con hacinamiento por aposentos	1.1%			
	Porcentaje de población en vivienda propia	Total 74.1	Mujeres 74.2	Hombres 73.9	
	<p>ODM: Meta 8.D: En cooperación con el sector privado, hacer más accesible los beneficios de las nuevas tecnologías, especialmente las de información y comunicaciones</p> <p>Costa Rica: Meta 8.3: proporción de la población con acceso sostenible a medicamentos esenciales a precios asequibles. Población con aseguramiento</p>	Porcentaje de población cubierta por el seguro de enfermedad y maternidad	Total 88.8%	Mujeres 89.8%	Hombres 87.7%
		<p>Costa Rica: Meta 8.4: En cooperación con el sector privado, dar acceso a los beneficios de las nuevas tecnologías, en particular, los de las tecnologías de la información y las comunicaciones</p>	Porcentaje de viviendas con líneas telefónicas fijas	71.2%	
	Número de teléfonos celulares por vivienda	2.2			
	Porcentaje de viviendas con internet	46.4%			

Fuente: PNUD.

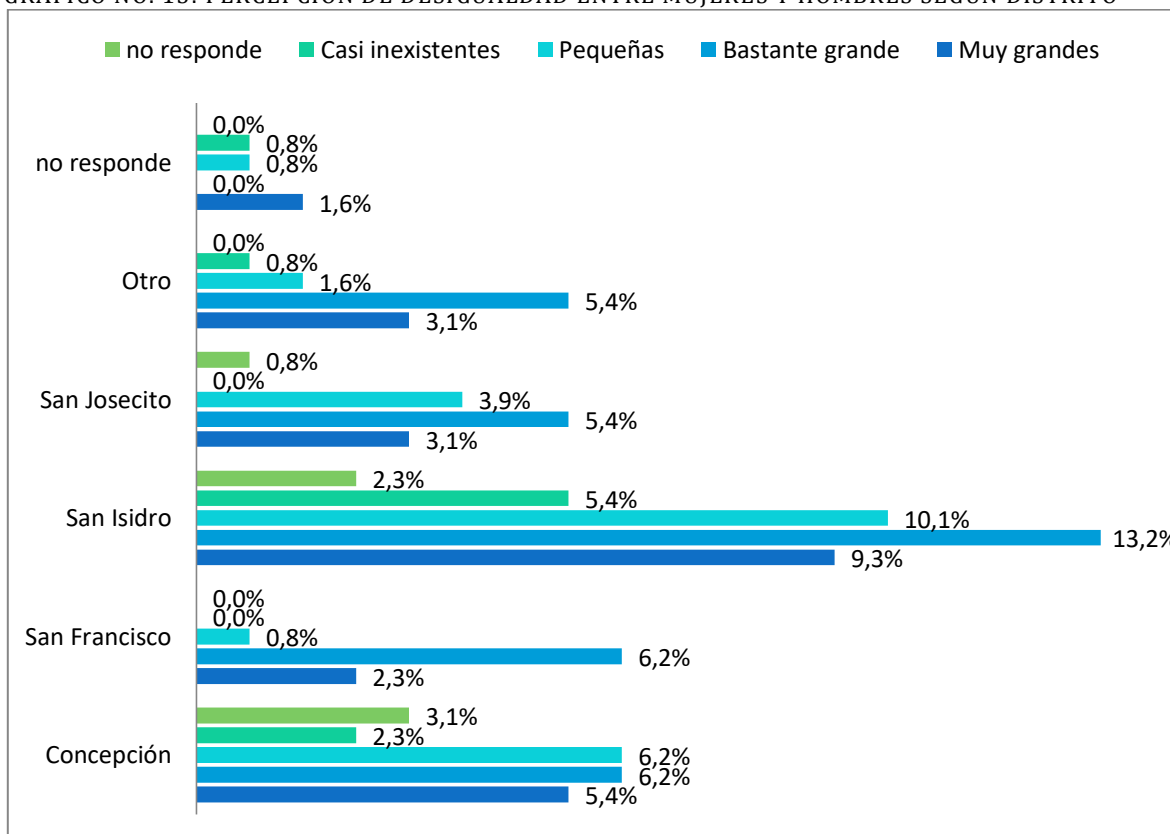
5.3 PERCEPCIÓN DE LA POBLACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DEL CANTÓN Y LA GESTIÓN MUNICIPAL

Como se planteó en el apartado metodológico, se desarrollaron talleres participativos con distintas organizaciones de la comunidad, así como el desarrollo de encuestas. Este apartado, da cuenta de los resultados de la información recabada en el desarrollo del trabajo de campo.

5.3.1 SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

Se evidencia un reconocimiento a la labor realizada por la Municipalidad, específicamente por la OFIM, en el sentido de que “se ha venido abriendo el tema en la comunidad”. En términos generales se reconoce que las mujeres “han abierto caminos”, “se han roto paradigmas”. No obstante aún se plantean aspectos como el que “la mujer debe darse su lugar”, planteando así que la problemática de género corresponde más al ámbito privado y no como un tema que incumbe a toda la sociedad. Sin embargo, en términos generales, los datos evidencian que las situaciones de desigualdad de género son percibidas de manera general como bastante grandes o muy grandes (para un total de 61,2%; pequeñas con 23,3% y casi inexistentes con un 9,3%), no se evidencian diferencias significativas entre distritos, ni según rango de edad.

GRÁFICO NO. 13: PERCEPCIÓN DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN DISTRITO



Sobre el lugar en el que se viven con mayor frecuencia las desigualdades, las mujeres plantean un patrón bastante similar en los espacios, definiendo con mayor frecuencia que es en todos los espacios. Por su parte, los hombres establecen que se viven de mayor manera en la calle y el trabajo. El detalle, puede apreciarse en el siguiente cuadro.

CUADRO NO. 14: LUGAR DONDE SE VIVEN CON FRECUENCIA LAS DESIGUALDADES SEGÚN SEXO

	H	M
casa	19,4%	20,4%
trabajo	27,6%	23,9%
calle	27,6%	21,8%
política	13,4%	19,0%
todas	11,9%	14,8%

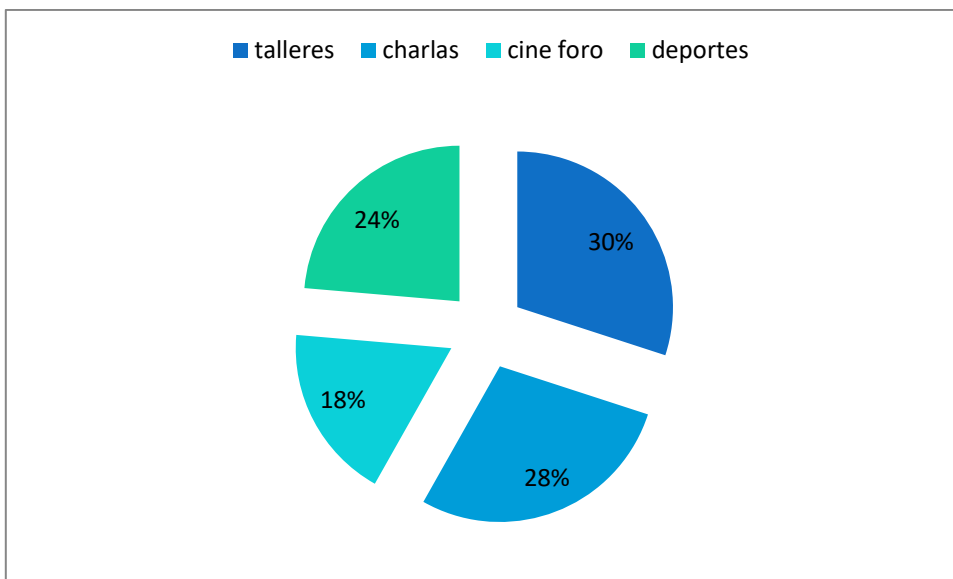
En términos generales, sí existe una percepción generalizada sobre la vivencia de desigualdades entre sexos, que debe abordarse con actividades en la cuales la población tiene interés en participar. En este sentido, el siguiente cuadro evidencia ese interés, comparando resultados de participación en actividades de la OFIM y su futura participación. El mismo evidencia un significativo aumento en la participación.

CUADRO NO. 15: CAMBIOS EN RELACIÓN A LA PARTICIPACIÓN

	sexo	no	sí
Ha participado	H	60%	38%
	M	42%	55%
Le interesa participar	H	22%	69%
	M	14%	81%

De igual manera, dicho interés se expresa en el desarrollo de distintas actividades, tales como se evidencia en el siguiente gráfico. Es importante señalar que no se evidencian diferencias significativas entre sexo, lugar de residencia y rango de edad.

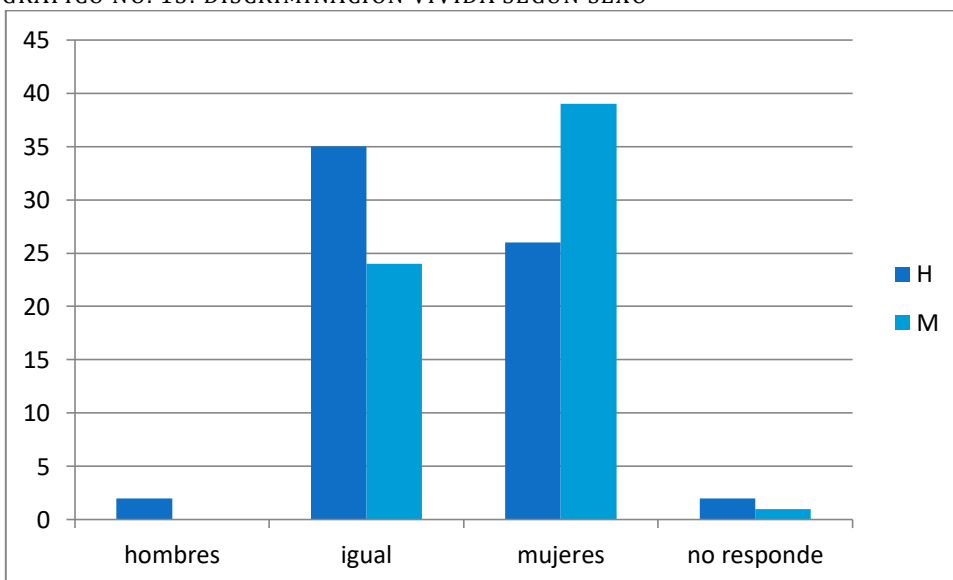
GRÁFICO NO. 14: TIPO DE ACTIVIDADES EN LAS QUE EXISTE INTERÉS EN PARTICIPAR



PERCEPCIÓN SOBRE DISCRIMINACIONES

A la pregunta sobre quiénes viven mayor discriminación según sexo, se evidencian diferencias en la percepción según sean hombres o mujeres, el siguiente gráfico presenta esta diversidad en las respuestas.

GRÁFICO NO. 15: DISCRIMINACIÓN VIVIDA SEGÚN SEXO



Del gráfico se desprende que las mujeres viven la discriminación de manera directa, no sólo expresando no sólo un aumento en la percepción de que las mujeres viven más discriminación sino que también disminuye en términos de considerar que se vive igual discriminación entre mujeres y hombres. En cuanto a otras características de la población encuestada; las personas divorciadas expresan reconocer mayor discriminación; los distritos de San Isidro y Concepción presentan un leve aumento en percibir que se discrimina igual a ambos sexos y, por último

quienes tienen mayor escolaridad perciben mayor discriminación contra las mujeres de manera significativa.

EXPRESIONES DE VIOLENCIA

El siguiente cuadro, muestra la percepción que se tiene en cuanto a la situación de maltrato que viven distintos grupos de población.

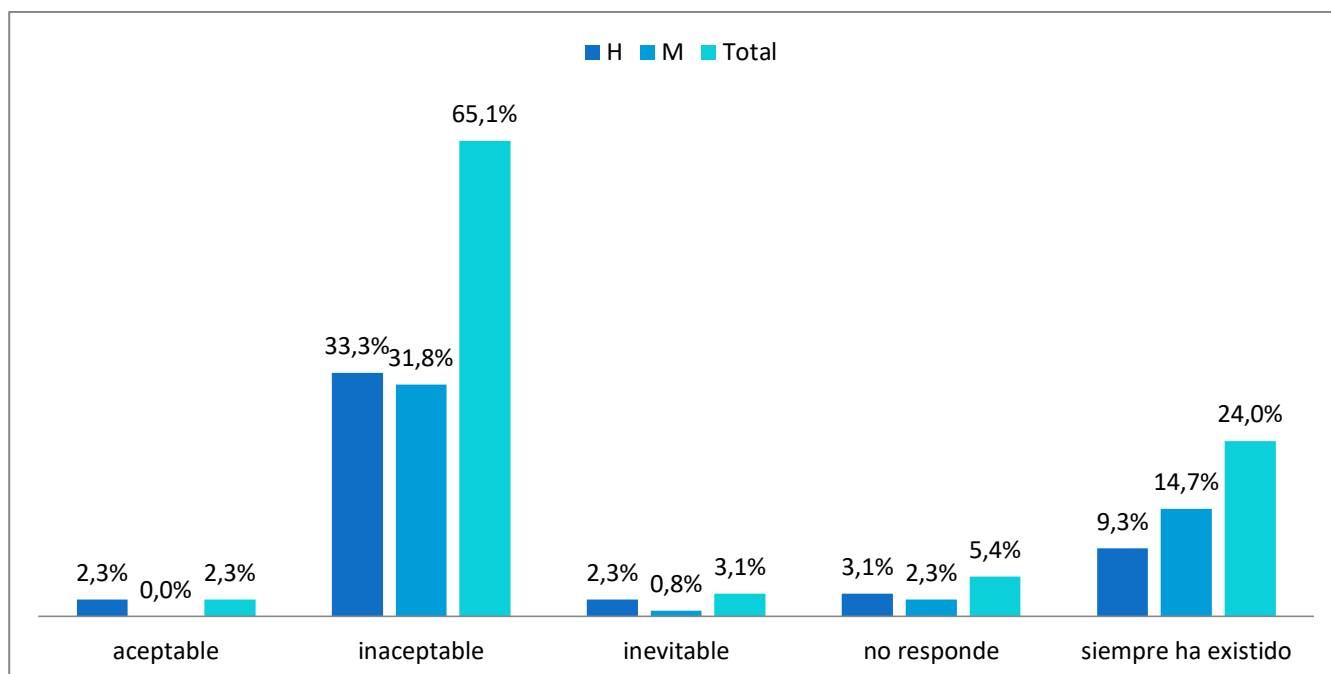
CUADRO NO. 16: PERCEPCIÓN SOBRE MALTRATO A POBLACIONES SEGÚN SEXO

		bastante frecuente	muy frecuente	no responde	poco frecuente	Total
Maltrato a mujeres	H	27	28	3	7	65
	M	18	43	2	1	64
	Total	45	71	5	8	129
Maltrato a niñez	H	21	30	2	12	65
	M	26	26	5	7	64
	Total	47	56	7	19	129
Maltrato a hombres	H	21	9	3	32	65
	M	17	7	11	29	64
	Total	38	16	14	61	129
Maltrato a personas adultas mayores	H	26	34	1	4	65
	M	28	29	3	4	64
	Total	54	63	4	8	129
Maltrato a personas con discapacidad	H	29	21	5	10	65
	M	26	26	6	6	64
	Total	55	47	11	16	129
Maltrato a personas diversas sexualmente	H	22	33	3	7	65
	M	19	28	10	7	64
	Total	41	61	13	14	129

El cuadro evidencia una alta frecuencia en las columnas de bastante frecuente y muy frecuente en todos los grupos poblacionales, con excepción de “hombres”; evidenciando por un lado, la necesidad de abordar el tema de la violencia de manera sistemática y, por otro, el reconocimiento de que “vivimos en una sociedad machista” y la necesidad de “Dar charlas para evitar violencia”, en las cuales se generen “Grupos de apoyo para mujeres y hombres”, desarrollando “Publicidad”; también se manifiesta con mucha frecuencia la necesidad “de involucrar a las personas jóvenes”.

En cuanto a la violencia ejercida por hombres contra sus parejas o exparejas, el siguiente gráfico evidencia la percepción de la población encuestada.

GRÁFICO NO. 16: PERCEPCIÓN SOBRE VIOLENCIA EJERCIDA POR HOMBRES EN CONTRA DE SUS PAREJAS O EXPAREJAS



Del gráfico se desprende que la mayoría de la población considera inaceptable la violencia de género, no obstante, hay un reconocimiento, especialmente por la mujeres, de que es una situación que siempre se ha dado y que es inevitable. Evidenciando así la necesidad de sensibilizar sobre la temática. Al respecto, no se expresan diferencias en cuanto a edad de las personas encuestadas, pero sí en relación a la escolaridad, siendo las personas con menor escolaridad quienes expresan que siempre ha existido. En cuanto a las expresiones de violencia que se consideran aceptables, inevitables y que siempre han existido son: gritar a los hijos e hijas, mantener constantes discusiones y decir qué puede o no puede hacer.

5.3.2 PROBLEMÁTICAS CANTONALES IDENTIFICADAS

Un primer aspecto a señalar se refiere a las problemáticas identificadas según sexo, que se evidencia en el siguiente cuadro

CUADRO NO. 17: PROBLEMÁTICAS CANTONALES IDENTIFICADAS SEGÚN SEXO

Problemática	Hombres	% de resp. H	% del total	Mujeres	% resp. M	% del total	TOTAL	%
recreación	8	6,00%	2,60%	15	8,80%	5,00%	23	7,60%
seguridad	36	27,10%	11,90%	31	18,20%	10,20%	67	22,10%
cultura	18	13,50%	5,90%	19	11,20%	6,30%	37	12,20%
deporte	10	7,50%	3,30%	12	7,10%	4,00%	22	7,30%
empleo	13	9,80%	4,30%	25	14,70%	8,30%	38	12,50%
drogas	9	6,80%	3,00%	12	7,10%	4,00%	21	6,90%
educación	22	16,50%	7,30%	41	24,10%	13,50%	63	20,80%
salud	12	9,00%	4,00%	13	7,60%	4,30%	25	8,30%

no responde	5	3,80%	1,70%	2	1,20%	0,70%	7	2,30%
TOTAL	133	100,00%	43,90%	170	100,00%	56,10%	303	100,00%

Del cuadro se desprende que en términos globales la situación que más preocupa a la población (en su conjunto) es la seguridad (22,1%), no obstante, si esta problemática la analizamos según sexo, vemos que para los hombres es la mayor preocupación, pero para las mujeres corresponde a la segunda en prioridad, siendo la primera el tema de educación.

Resulta importante señalar que aspectos como cultura, recreación y deporte, son temas que la comunidad entiende como importantes, y especialmente que se desarrollen en sus propias comunidades. De igual manera, el tema del empleo cobra especial importancia en las mujeres, que asocian también con necesidades de cuidado, de ahí que una constante en los talleres realizados se enfatizó en que “se abra el CECUDI y el CEN CINAI”.

Como medidas para la atención a las problemáticas, las personas encuestadas proponen:

- Desarrollar de manera sistemática actividades culturales en las comunidades, que fomenten la participación y el sentido de comunidad, se menciona también la Escuela Municipal de Música.
- Desarrollar actividades deportivas, activando los comités de deportes, y en particular diversificando los deportes que fomentan, así como para todas las edades.
- En cuanto a empleo, se evidencia la necesidad de contar con cursos especializados en microempresariedad, y que las acciones se acompañen con acciones afirmativas por parte de la municipalidad en cuanto a flexibilizar e introducir criterios de gradualidad en los requisitos.
- La seguridad se aborda con actividades culturales y deportivas, con énfasis en la juventud, pero también en la recuperación de espacios públicos, donde la población pueda desarrollar actividades.
- Se reconoce como importante las actividades de prevención de la violencia que se desarrollan, por ello, se insta a que se ofrezcan más actividades como los grupos de masculinidad y de fortalecimiento de mujeres. Se plantean como actividades necesarias el desarrollo de talleres sobre: violencia, no discriminación (a las distintas poblaciones).

Es importante señalar que las personas encuestadas expresan la importancia de desarrollar las acciones en coordinación con otras instituciones del Estado, así como con los grupos organizados de las comunidades, favoreciendo la participación. Especial atención en las problemáticas de:

- Drogas, en coordinación con instituciones u organizaciones especializadas.
- Violencia, en particular en la generación de protocolos de referencia y atención.
- Empleo, en la generación de microempredurismos.

SOBRE GESTIÓN MUNICIPAL

Si bien es cierto, la identificación de problemáticas y propuestas de acción señaladas por las personas encuestadas tienen que ver de manera directa con la gestión municipal, este apartado, trata sobre la percepción que se tiene de la misma, su alcance y propuestas de mejora.

En términos generales la mayoría de las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, definen que la gestión está dirigida a toda la población por igual. No obstante, también se dan expresiones como el que “si bien está dirigida a todos por igual, nos afecta de manera distinta”, o bien “promueve que una población participe más que otra, por ejemplo: en cursos técnicos, las patentes que dan, a veces no se hace la diferencia de si son personas que empiezan un negocio y se cobra igual, como si emplearan los mismos roles que en la casa”. Esta percepción se plantea en término de acceso a recursos y prestación de servicios, donde las mujeres sienten tener menos oportunidades, evidenciando también los espacios de participación política, de toma de decisiones, y el no reconocimiento del trabajo reproductivo, relacionado con las oportunidades de empleo.

Por ello, la iniciativa de elaboración de la política de igualdad y equidad de género, se plantea como “importante el contar con la participación” ya que aporta a “tratar de ser más parejos”. Por último, es importante señalar la preocupación y necesidad de que se generen más acciones dirigidas a las personas jóvenes.

ANEXOS: HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las herramientas que a continuación se presentan se plantearon con dos propósitos:

1. Contar con información sobre la percepción de la población en cuanto a la importancia de la incorporación de género en la acción municipal.
2. Identificar los intereses y necesidades de acciones de inclusión de género en el plan de acción de la Política Municipal de Igualdad y Equidad de Género.

Resulta importante señalar que las herramientas (tanto cualitativas como cuantitativa) se elaboraron en armonía con los objetivos de la PIEG – Nacional. En ese sentido los instrumentos consideran los siguientes aspectos:

- Objetivo 1: Cuido como responsabilidad social
- Objetivo 2: Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos
- Objetivo 3: Educación y salud de calidad en 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

Asimismo, resulta importante señalar que el Objetivo 6, aborda la gestión institucional, la prestación de servicios así como la organización interna institucional.

HERRAMIENTA PARA TALLERES PARTICIPATIVOS

Los talleres contaron con la siguiente estructura, con una duración de 2 – 3 horas cada uno, dependiendo de la disponibilidad de tiempo.

15 minutos	Introducción y bienvenida Dinámica de presentación de participantes
30 minutos	¿Qué es género? Importancia de la incorporación de género en el desarrollo local - ejemplos.
1 hora	Trabajo práctico grupal
30 minutos	Presentación de trabajo en grupos
15 minutos	Conclusiones y próximos pasos

Los trabajos grupales se enfocaron en la identificación de acciones según objetivos, para ello se utilizaron técnicas participativas como el carrusel, lluvia de ideas, etc.

HERRAMIENTA CUANTITATIVA (ENCUESTA)

Esta herramienta fue aplicada en los grupos en los que se desarrollaron los talleres participativos, así como en “en la calle”, gracias a la cooperación del estudiante Jonathan Barquero que realizó su práctica en la OFIM.

CUESTIONARIO

La Oficina de la Mujer (OFIM) de la Municipalidad de San Isidro de Heredia, en el marco de la elaboración de la Política de Igualdad y Equidad de Género, está desarrollando un estudio con el fin de conocer la percepción sobre género y su inclusión en la gestión municipal.

La información derivada de los cuestionarios, será utilizada sólo con fines investigativos, asimismo no se requiere que ponga su nombre, es anónima.

¡Su opinión es muy importante!

Información personal (marque con una “X”)

1. Mujer Hombre
2. Edad cumplida: _____
3. Estado civil: _____
4. Distrito de residencia:
 San Isidro San Francisco Concepción San Josecito
5. Escolaridad: _____

Sobre discriminación y violencia (marque con una “X” y/o complete)

6. Para usted ¿cuáles serían las principales necesidades del cantón isidreño en general?, indique tres:
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____
7. ¿Cómo calificaría Ud. las desigualdades que actualmente existen entre hombres y mujeres en el cantón?
 muy grandes bastante grandes pequeñas casi inexistentes
8. ¿En qué ámbitos de la vida social percibe las desigualdades de género? (puede marcar 3 opciones como máximo)
 en la casa
 en el trabajo
 en la calle

- en la política
- en todas las anteriores
- ninguna de las anteriores

9. ¿Cómo calificaría los procesos de discriminación que actualmente viven mujeres y hombres?

- las mujeres viven más discriminación
- los hombres viven más discriminación
- mujeres y hombres viven igual discriminación
- no se vive ningún tipo de discriminación

10. ¿Cómo califica la situación de malos tratos hacia cada uno de los siguientes grupos? (marque con una "X" la opción que le parece de acuerdo a cada grupo)

GRUPO	MUY FRECUENTE	BASTANTE FRECUENTE	POCO O NADA FRECUENTE
Mujeres			
Niñez			
Hombres			
Personas adultas mayores			
Personas con discapacidad			
Personas sexualmente diversas			

11. En su opinión, la violencia ejercida por un hombre hacia su pareja o expareja es:

- algo inevitable
- siempre ha existido
- aceptable en algunas circunstancias
- totalmente inaceptable

12. ¿Cómo califica las siguientes situaciones que se pueden dar en una relación de pareja?

SITUACIÓN	INEVITABLE	ACEPTABLE EN ALGUNAS SITUACIONES	TOTALMENTE INACEPTABLE
Empujar y/o golpear cuando se enoja			
Obligarle a mantener relaciones sexuales			
Insultar o despreciar a la pareja			
Impedir que la pareja vea a familiares o amistades			

SITUACIÓN	INEVITABLE	ACEPTABLE EN ALGUNAS SITUACIONES	TOTALMENTE INACEPTABLE
No permitir que la pareja estudie o trabaje			
Amenazar verbalmente			
Decirle las cosas que puede o no hacer			
Controlar el horario de la pareja			
Gritar a los hijos e hijas			
Mantener constantes discusiones			

Género y gobierno municipal

13. Para usted, género en la gestión municipal significa:

- Acciones dirigidas a las mujeres.
- Acciones dirigidas a los hombres.
- Acciones dirigidas a las mujeres y los hombres.
- Ninguna de las anteriores.

14. ¿Ha participado en actividades o capacitaciones realizadas por la OFIM?

- Sí
- No

Si su respuesta es afirmativa, indique en qué actividad(es) o capacitaciones: _____

15. De las necesidades mencionadas al principio del cuestionario, señale tres acciones que deben ser atendidas por la municipalidad en su comunidad:

a.
b.
c.

16. ¿Considera que las acciones que desarrolla la municipalidad nos afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres?

Sí No

¿Por qué? _____

17. Indique una acción que usted considera está dirigida exclusivamente a hombres:

18. Indique una acción que usted considera que está dirigida exclusivamente a mujeres:

19. Indique una acción que usted considera que está dirigida a toda la población:

20. ¿Le gustaría participar en alguna actividad desarrollada por la OFIM?

Sí No

¿De qué tipo?:

Talleres de formación

Charlas

Cine foro

Deporte

Otra: _____

21. Si gusta agregar algún comentario: _____



¡MUCHAS GRACIAS!