

**Mandatos de género del Código Municipal de Costa Rica  
Ley No. 7794 comentada y concordada**

**Autora: Ana Isabel García Quesada**

**Publicación de INAMU en coordinación con: Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL) y el Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM)**

**Contenido**

|   |                 |
|---|-----------------|
| Presentación.....   | <del>32</del>   |
| Introducción .....  | <del>54</del>   |
| 1. Marco normativo general en materia de equidad de género en Costa Rica .....  | <del>87</del>   |
| Leyes sobre mujer/género de Costa Rica según temas y año de aprobación .....  | <del>109</del>  |
| 2. Marco conceptual, normativo e institucional para la equidad de género en el nivel municipal de Costa Rica .....  | <del>1746</del> |
| 2.1. Enfoque conceptual de la normativa municipal costarricense .....   | <del>1817</del> |
| 2.2. Normativa referida a la institucionalidad municipal en materia de equidad de género .....  | <del>2423</del> |
| 2.3. Normativa municipal referida a la promulgación de políticas locales para la equidad de género, el proceso de planificación y la gestión del recurso humano, incluyendo su capacitación ..... | <del>2928</del> |
| 2.4. Normativa relacionada con el proceso de transferencias de recursos y competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades con referencia al tema de equidad de género .....                | <del>3231</del> |
| 2.5. Resumen de los mandatos de equidad de género vigentes en la normativa municipal de Costa Rica .....  | <del>3332</del> |
| 3. Políticas de género de otros niveles relacionadas con el ámbito municipal .....  | <del>4443</del> |
| 3.1. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG).....   | <del>4443</del> |
| 3.2. Política de Igualdad y Equidad de Género de la UNGL.....   | <del>4948</del> |
| 3.3. Política para la Igualdad y la Equidad de Género del IFAM .....  | <del>5049</del> |
| 4. Criterios de equidad de género en la Agenda Municipal Costarricense 2011-2016.....   | <del>5251</del> |
| 5. Género en el programa de capacitación municipal impulsado por CONACAM.....   | <del>5554</del> |
| 6. Sobre la importancia de aplicar criterios de equidad de género a nivel municipal y para el desarrollo cantonal .....   | <del>5756</del> |
| 7. Reflexiones finales.....   | <del>6362</del> |
| Bibliografía y fuentes consultadas .....  | <del>6564</del> |

|   |             |
|---|-------------|
| <u>ANEXO I .....</u>  | <u>6766</u> |
| <u>Ley No. 7794: Código Municipal (Actualizado a noviembre de 2011) .....</u>                                     | <u>6766</u> |
| <u>ANEXO II .....</u>   | <u>6867</u> |
| <u>Ley No. 8679: Modificación de varios artículos del Código Municipal, Ley No. 7794 .....</u>                    | <u>6867</u> |
| <u>ANEXO III .....</u>  | <u>6968</u> |
| <u>Ley No. 8801: Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades .....</u> | <u>6968</u> |
| <u>Presentación .....</u>   | <u>2</u>    |

**Con formato:** Fuente de párrafo predeter., Revisar la ortografía y la gramática

## **Presentación**

Uno de los principales instrumentos para generar cambios en las sociedades es la generación de normas. Por ello, la promoción de la equidad e igualdad de género ha encontrado en las leyes a uno de sus principales aliados. Algo que ha quedado muy claro para las defensoras históricas de los derechos de las mujeres en Costa Rica.

Por ello, no es casual que a nivel regional se reconozca a este país como uno de los que más ha avanzado en la eliminación de aspectos discriminatorios contra las mujeres a través de leyes, así como en la aprobación de normas de acción afirmativa para provocar cambios más acelerados en la sociedad para la participación efectiva de mujeres en espacios de toma de decisión o incluso, como ha sucedido recientemente, en la introducción de los principios de igualdad y paridad en el sistema electoral.

Hasta hace poco, la generación de estas normas había tenido como objetivo afectar sobre todo el nivel nacional del país y, sin embargo, en el último decenio, con el progresivo impulso a la descentralización del poder gubernamental hacia las Municipalidades, los esfuerzos para promover la igualdad y equidad de género se han orientado hacia normas específicas para ese nivel de actuación estatal y social.

Es así como desde las reformas de 1998 al Código Municipal, que es el principal cambio normativo en la perspectiva planteada hacia el fortalecimiento del régimen municipal, se ha planteado una serie de modificaciones a ese cuerpo normativo para introducir especificaciones en materia de género, que han logrado concretarse en varias leyes. La principal de estas leyes reformadoras del Código Municipal en cuanto a género, es la Ley No. 8679 (“Modificaciones varios artículos del Código Municipal”), aprobada en 2008 y aunque importante, pero en menor grado, la Ley No. 8801 de 2010 (“Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades”).

Los cambios introducidos en el Código Municipal con estas leyes de 2008 y 2010 requieren ahora de un proceso de reconocimiento, apropiación y operativización. Se trata de normas que establecen la obligatoriedad de aplicar un enfoque conceptual género inclusivo en el quehacer de las Municipalidades, esto es, que considere las particularidades de mujeres y hombres en cuanto a su contribución al desarrollo y, en consecuencia, en el beneficio que ambos deben percibir del desarrollo que provocan. La aplicación de este enfoque es novedosa para las Municipalidades y sus funcionarios/as, por lo que es necesario reforzar y desarrollar un proceso intensivo de capacitación y sensibilización en materia de género.

Por otra parte, las modificaciones al Código Municipal introducidas por la Ley No. 8679, establecen cambios en diferentes ámbitos, desde la definición de políticas municipales en

materia de género, hasta cambios en los procesos de planificación, presupuestación, formación y reclutamiento del recurso humano de las Municipalidades.

Estos cambios requieren, por tanto, no sólo de conocimientos teóricos en materia de género, sino, sobre todo, de índole metodológica, que faciliten a los funcionarios/as municipales, así como de otras entidades (como la Contraloría General de la República y las entidades del gobierno central, así como a las agencias de cooperación y otras que apoyan el fortalecimiento de los gobiernos locales), a aplicar criterios de equidad de género en su quehacer diario.

Este documento tiene como fin servir de base para ese necesario proceso de capacitación, sensibilización y apropiación de las normas en materia de género del Código Municipal vigente. Ha sido elaborado por la especialista en género Ana Isabel García Quesada, quien ha propuesto su preparación a las autoridades del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL) y el Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM). Estas tres entidades, conscientes de la importancia de contar con un instrumento de estas características, han unido sus recursos con ese fin y se complacen en presentar este valioso instrumento, que sin duda será de gran utilidad tanto para las mujeres, como, especialmente, para autoridades y funcionarios/as municipales encargados de promover el mejoramiento de las condiciones de vida de los y las habitantes de los cantones de todo el país.

Maureen Clarke Clarke  
Presidenta Ejecutiva  
INAMU

Karen Porras Arguedas  
Directora Ejecutiva  
UNGL

Eduardo Morales Chinchilla  
Presidente CONACAM

## Introducción

El marco normativo e institucional para la equidad de género en el nivel municipal del país está conformado por leyes de dos tipos: por un lado, la normativa referida a la equidad de género a nivel nacional y estatal y, por el otro, las normas que regulan la vida municipal. En los dos primeros capítulos de este libro se presenta ambos marcos jurídicos, comenzando por el que establece el contexto general para la equidad de género en el país, para, a continuación, describir las normas específicas sobre esta materia para el nivel municipal.

Efectivamente, en el primer capítulo se contextualiza los mandatos de equidad de género del Código Municipal vigente, haciendo un repaso con carácter evolutivo del proceso de aprobación de las leyes en esta materia de género, que evidencia cómo a partir de la Constitución Política de la República (1949), en Costa Rica se contabiliza un total de 52 leyes aprobadas (algunas derogadas). Tres períodos pueden diferenciarse: el primero, de muy baja aprobación de leyes en materia de equidad de género, que comprende cuatro largos decenios, entre 1949 e inicios de los noventa, el segundo, de la mayor aprobación de normas al respecto (60%), que fue el decenio de los noventa (sobre todo en el marco del impulso por primera vez en el país de políticas públicas sobre mujer/género durante la Administración 1994-1998) y un tercer período que inicia con el presente siglo, en que se contabiliza diez leyes aprobadas, entre ellas la reforma al Código Municipal mediante la Ley No. 8679 de 2008, que origina esta publicación, pues introduce importantes mandatos para el nivel municipal en materia de género.

En el segundo capítulo del libro se reconoce el marco conceptual, normativo e institucional en materia de equidad de género que tiene Costa Rica para el nivel municipal. En primer término, se explica que el Código Municipal costarricense responde al enfoque denominado Género Desarrollo (GED), surgido desde los años ochenta, que parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son sujetos de desarrollo, lo que implica que ambos sexos participan en los esfuerzos y los beneficios que dicho desarrollo genera. Este enfoque incluye a mujeres y hombres, retomando las necesidades prácticas y estratégicas de ambos sexos para la promoción de la equidad de género. Luego, se examina lo establecido en las normas con respecto a la institucionalidad municipal en materia de equidad de género, seguido de lo que refiere a los procesos de planificación, presupuestación, formación y reclutamiento del recurso humano de las Municipalidades con criterios de equidad de género. Sobre todos estos temas se brinda amplias explicaciones de las implicaciones que tiene para las Municipalidades los cambios introducidos en materia de género.

El tercer capítulo describe el contexto de políticas públicas para la equidad de género existente en Costa Rica y que tienen relación directa con el ámbito municipal. En concreto se describe la “Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género” (PIEG) promovida por el INAMU y que tiene relaciones directas con el quehacer de los gobiernos locales; la “Política de Igualdad y Equidad de Género” de la UNGL, ente que reúne y representa políticamente a las municipalidades del país y la “Política para la Igualdad y la Equidad de Género” del IFAM, entidad del gobierno central.

El siguiente capítulo, el cuarto, presenta los contenidos de la Agenda Municipal Costarricense (AMC), un conjunto de temáticas y líneas de acción que las Municipalidades han identificado como sus prioridades de actuación conjunta para el período 2011-2016. Se extrae de esta Agenda Municipal las temáticas relacionadas con la promoción de la equidad de género, sea que se hayan así explicitado o bien que se trate de temas relevantes para ese objetivo.

El Código Municipal ha establecido un Sistema Nacional de Capacitación Municipal, el denominado con las siglas SINACAM, conducido por un Consejo que tiene la responsabilidad de promover la existencia de tal Sistema, “para el diseño y la ejecución del proceso de capacitación municipal, integrado, sistemático, continuo y de alta calidad”. Dado que los cambios introducidos al Código en materia de género requieren de un amplio y sostenido proceso de capacitación a nivel municipal, en el quinto capítulo de este libro se aclara el papel del SINACAM y las responsabilidades del CONACAM a este respecto. De hecho, el mismo Código indica como uno de los cinco propósitos del SINACAM: “Propiciar la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres, en los procesos de capacitación municipal, e incluir en ésta temas nacionales de interés comunitarios con enfoque de género”.

A partir de estos elementos, la publicación realiza una serie de reflexiones sobre la importancia de aplicar criterios de equidad de género a nivel municipal, tanto para el desarrollo y fortalecimiento de las municipalidades, como, sobre todo, para el objetivo de éstas: el desarrollo cantonal. A estos efectos se explica la utilidad y pertinencia del Índice de Desarrollo Cantonal utilizado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que ubica a los cantones según los valores que arroje la aplicación del mencionado índice, dentro del cual tiene un peso relevante el grado de avance en materia de género.

Finalmente, en el séptimo capítulo se presenta una tabla que facilita identificar los artículos e incisos del Código Municipal que tienen relación con la temática de género. Para cada uno de estos artículos, la autora realiza un comentario para explicar sus alcances en cuanto a los mecanismos, instrumentos y herramientas para su cumplimiento.

Concluye el documento con unas reflexiones finales. Asimismo, como anexo, se incluye el texto actualizado (a noviembre 2011) del Código Municipal, así como el texto de las dos Leyes que han introducido las principales modificaciones en materia de género y que han sido la razón para la presente publicación.

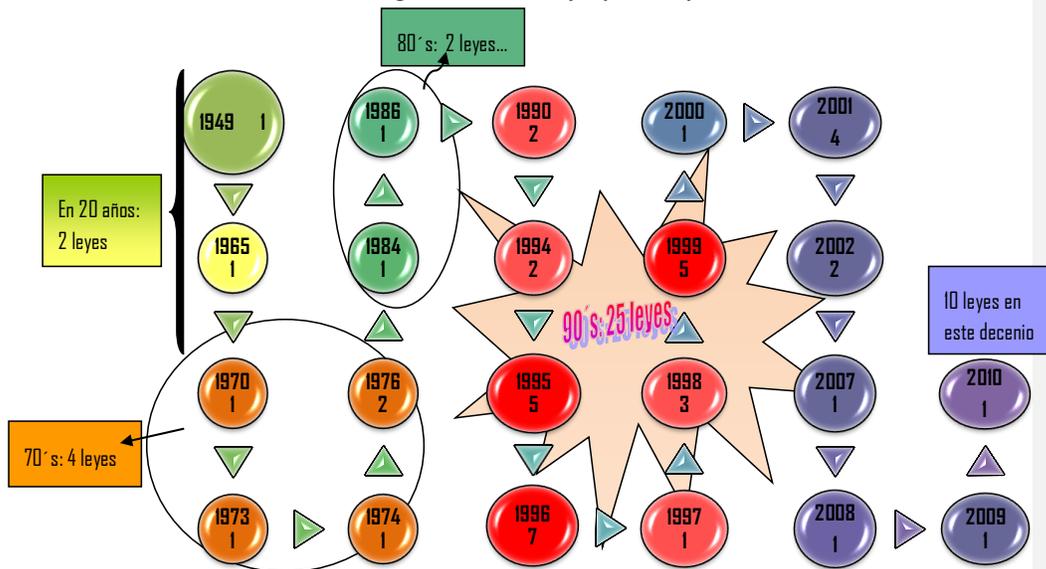
## **1. Marco normativo general en materia de equidad de género en Costa Rica**

En este capítulo se ofrece a la o el lector/a una contextualización que le facilite comprender y ubicar los mandatos de equidad de género del Código Municipal vigente. Ese repaso del marco normativo general costarricense en materia de equidad de género, se realiza de manera evolutiva, modalidad que muestra por qué se considera, a nivel regional e internacional, que Costa Rica es un país que ha avanzado significativamente hacia la eliminación de los principales aspectos discriminatorios por la vía jurídica, sea por la aprobación de normas específicas o por reforma de leyes vigentes.

Efectivamente, en el marco de distintos compromisos internacionales, el Estado costarricense ha tomado medidas que incluyen la revisión y promulgación de legislación que intentan ampliar el conjunto de derechos de las mujeres de todas las edades y condiciones y, por tanto, a mejorar su situación y posición en la sociedad. A continuación, una breve descripción de esta evolución, así como de la clasificación según temas centrales de este cuerpo normativo nacional en materia de equidad de género.

Tal como muestra el siguiente gráfico, en los últimos sesenta años, a partir de la Constitución Política de la República (1949), se contabiliza un total de 52 leyes aprobadas (algunas derogadas), pudiéndose diferenciar tres períodos. El primero, de muy baja aprobación de leyes en materia de equidad de género, que comprende cuatro largos decenios, entre 1949 e inicios de los noventa, el segundo, de la mayor aprobación de normas al respecto (60%), que fue el decenio de los noventa (sobre todo en el marco del impulso por primera vez en el país de políticas públicas sobre mujer/género durante la Administración 1994-1998) y un tercer período que inicia con el presente siglo, en que se contabiliza diez leyes aprobadas, entre ellas una reforma al Código Municipal -mediante Ley No. 8679 de 2008-, que es la principal razón de esta publicación, pues introduce importantes mandatos para el nivel municipal en materia de género.

**Evolución de la aprobación de leyes para la promoción de las mujeres y la equidad de género en Costa Rica, según cantidad de leyes por año, período 1949-2002**



Nota: Se muestra año y cantidad de leyes aprobadas durante el mismo.

Fuente: Fundación GESO, Banco de datos, consultado en noviembre de 2011.

A continuación se presenta una Tabla (No. 1) con la serie de leyes aprobadas en los últimos sesenta años en Costa Rica, clasificadas según áreas temáticas centrales. Esta clasificación permite conocer que en torno al 35% de las leyes aprobadas en ese período se refiere a aspectos relacionados con los derechos en el ámbito familiar, incluyendo normativa relativa a la niñez y la adolescencia y su procreación; 15% de esta normativa tiene relación con situaciones de violencia, hostigamiento sexual y trata de personas; 12% se refiere a derechos políticos y de participación, 13% son leyes para la creación y promoción de la institucionalización de políticas de género, 10% son leyes marco para la equidad de género, en tanto se ha aprobado una menor cantidad de leyes para ámbitos específicos, como el de los derechos laborales (3), la situación de mujeres y sus familias en condición de pobreza (2), vivienda (2) y salud (1)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Balance realizado a partir de información de sistematizada por la Fundación Género y Sociedad (GESO).

**Leyes sobre mujer/género de Costa Rica según temas y año de aprobación**

| MATERIA  | N° LEY | AÑO  |
|--|--------|------|
| <b>LEYES MARCO</b>   |        |      |
| Constitución Política, art. 20: consagración principio igualdad (reformado en 1999, ver más abajo), art. 33: ninguna persona podrá ser sometida a discriminación alguna contraria a la dignidad humana ( reformado en 1968), art. 40: nadie será sometido a tratamientos crueles ni degradantes, art. 50: el Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, particularmente a las mujeres madres y a sus hijos e hijas (artículos 51 y 55), especialmente en lo que respecta al trabajo y la educación | CP     | 1949 |
| Ley sobre Ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)  | 6968   | 1984 |
| Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer   | 7142   | 1990 |
| Ley de Reforma al Artículo 20 de la Constitución Política de Costa Rica (cambio del término “hombre” por el de “persona” en relación a la consagración del principio de igualdad   | 7880   | 1999 |
| Ley sobre Ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW   | 8909   | 2001 |
| <b>INSTITUCIONALIDAD Y POLÍTICAS</b>   |        |      |
| Ley de Creación del Centro para el Mejoramiento de la Mujer y la Familia   | 5988   | 1976 |
| Ley de Creación del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF)  | 7026   | 1986 |
| Ley sobre Apertura de la Defensoría de la Mujer en el Ministerio de Justicia y Gracia (que pasa a formar parte de la Defensoría de los Habitantes en 1993)   | 7142   | 1990 |
| Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)  | 7801   | 1998 |
| Código Municipal (que crea la <i>Comisión Permanente de la Condición de la Mujer</i> )   | 7794   | 1998 |
| Ley de Creación de la Galería de la Mujer  | 7954   | 1999 |
| Ley Modificación de varios artículos del Código Municipal, Ley No. 7794 (que establece el deber de las Municipalidades a establecer políticas para la equidad de género e incorporar criterios de género en otras políticas que impulsan)  | 8679   | 2008 |
| <b>DERECHOS POLÍTICOS Y PARTICIPACIÓN</b>  |        |      |
| Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Elecciones y Registro Civil   | 3504   | 1965 |
| Ley Declaratoria de Heroína Nacional y Defensora de las Libertades Patrias a la Ciudadana Francisca Carrasco Jiménez   | 7452   | 1994 |
| Ley sobre Reformas al Código Electoral (sistema cuotas)  | 7653   | 1996 |
| Ley sobre Democratización de las instancias de decisión del Banco Popular y de Desarrollo Comunal  | 8322   | 2002 |
| Ley sobre Reforma al Código Electoral (principios de paridad y alternancia)  | 8765   | 2009 |

|  |      |      |
|--|------|------|
| Ley Porcentaje mínimo de mujeres que deben integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas   | 8901 | 2010 |
| <b>FAMILIA</b>   |      |      |
| Ley sobre Ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (derechos y deberes en materia de paternidad y procreación)   | 4534 | 1970 |
| Código de Familia y sus reformas (ver abajo)   | 5476 | 1973 |
| Ley sobre Reformas al Código de Familia sobre: sucesiones, matrimonio y otros (Ratificación CEDAW)   | 5895 | 1976 |
| Ley sobre Regulación de la Unión de Hecho  | 7532 | 1995 |
| Ley sobre Reforma al Código de Familia sobre Reconocimiento de Hijos e Hijas, Suspensión y Recuperación de la Patria Potestad  | 7538 | 1995 |
| Ley de Pensión para Discapacitados con Dependientes  | 7636 | 1996 |
| Ley de Pensiones Alimentarias  | 7654 | 1996 |
| Ley sobre Reformas a los Artículos 8, 41 y 98 del Código de Familia de 1973 y adición del Artículo 48 bis que regula varios aspectos relevantes sobre el derecho de todo/a hijo/a a investigar la paternidad y la maternidad y otros   | 7689 | 1997 |
| Ley Integral para la Persona Adulta Mayor  | 7935 | 1999 |
| Ley de Paternidad Responsable, que reforma Art. 54 y 112, y adiciona uno nuevo a la Ley Orgánica del TSE y del Registro Civil de 1965; reforma Art. 96 y 156 y adiciona uno nuevo al y del Código de Familia de 1973; adiciona un artículo al Código de la Niñez y la Adolescencia de 1998; deroga dos incisos del Art. 420 del Código Procesal Civil de 1989 y estipula la obligación de que existan políticas públicas al respecto | 8101 | 2001 |
| <b>POBREZA</b>   |      |      |
| Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza  | 7769 | 1998 |
| Ley sobre Reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, No. 5662 (que adiciona recursos para financiar el programa Mujeres Jefas de Hogar, creado al amparo de la Ley No. 7769)  | 8783 | 2009 |
| <b>VIVIENDA</b>  |      |      |
| Ley de Autorización al IMAS para la condonación total y parcial de créditos hipotecarios sobre viviendas declaradas de interés social  | 7940 | 1999 |
| Ley de Reformas a la Ley del Sistema Nacional para la vivienda   | 7950 | 2000 |
| <b>SALUD</b>   |      |      |
| Ley para el Fomento de la Lactancia Materna  | 7430 | 1994 |

| <b>DERECHOS LABORALES</b>   |                    |      |
|---|--------------------|------|
| Ley sobre Reforma del Artículo 95 del Código de Trabajo   | 7491               | 1995 |
| Ley de Derecho a Licencia Remunerada por Maternidad y Adopción de un menor  | 7621               | 1996 |
| Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (reforma al Capítulo 7º del Título 1º y los art. 6, 101, 102, 104 y 106 del Código de Trabajo, en relación al trabajo de mujeres y menores de edad y el servicio doméstico ( <u>vetada</u> 1997)  | 7600               | 1996 |
| <b>VIOLENCIA, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y TRATA DE PERSONAS</b>  |                    |      |
| Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer  | 7499               | 1995 |
| Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia   | 7476               | 1995 |
| Ley contra la Violencia Doméstica   | 7586               | 1996 |
| Código Procesal Penal   | 7594               | 1996 |
| Ley de Creación del Juzgado de Violencia Doméstica, Segundo Circuito Judicial de San José   | 8128               | 2001 |
| Ley de Creación del Juzgado de Violencia Doméstica en el Circuito Judicial de Cartago y de un Juzgado Penal en el Cantón de la Unión, Provincia de Cartago  | 8129               | 2001 |
| Ley que ratifica el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de la ONU contra la delincuencia organizada transnacional  | 8315               | 2002 |
| Ley de Penalización de la Violencia contra las mujeres  | 8589               | 2007 |
| <b>NIÑEZ Y ADOLESCENCIA</b>   |                    |      |
| Ley de Creación del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y sus reformas, cuyo deber es velar por el cumplimiento de todas las legislaciones que le otorguen derecho o protección a las personas menores de edad, otorgándole defensa a dichos menores. Entidad creada por la Constitución (art. 55), Ley orgánica original: Nº 39 de 1930, fue derogada por No. 3286 de 1974 y ésta fue nuevamente derogada por No. 7648 de 1996; otras leyes relacionadas: Código de Familia (No. 5476 de 973 y reformas), Convención Derechos del Niño (No. 7648, 1990), Código Niñez y Adolescencia (No. 7739 de 1998) | 3286<br>(derogada) | 1974 |
| Ley que ratifica la Convención de los Derechos del Niño   | 7648               | 1990 |
| Ley de Justicia Penal Juvenil   | 7576               | 1996 |
| Ley General de Protección a la Madre Adolescente  | 7735               | 1997 |
| Código de la Niñez y la Adolescencia  | 7739               | 1998 |
| Ley de Creación de los Programas Amor Joven y Construyendo Oportunidades  | 7817               | 1998 |
| Ley sobre Explotación Sexual Comercial contra Menores   | 7899               | 1999 |

|  |      |      |
|--|------|------|
| Ley sobre Modificación varios artículos de la Ley General de Protección a la Madre Adolescente | 8312 | 2002 |
|--|------|------|

Fuente: Fundación Género y Sociedad (GESO), Banco de datos, consultado en noviembre 2011.

Aunque la cantidad de leyes según ámbitos temáticos no es un indicador sobre el grado de relevancia de esos temas que han debido ser normados, sí refleja, de alguna forma, las necesidades de adecuación y creación de leyes que ha tenido el Estado costarricense, a través de su Asamblea Legislativa. Este mapeo según temas objeto de las leyes, también muestra que para Costa Rica, la promoción de la equidad de género refiere a una serie de áreas de atención, es decir, que comparte el consenso mundial (reflejado en las Conferencias Mundiales promovidas por la Organización de Naciones Unidas, ONU) de que para eliminar la discriminación histórica contra las mujeres por razones de género y lograr sociedades más equitativas, es necesario adoptar, simultáneamente, medidas en varias áreas de la vida social, cultural, política, económica y ambiental, para lo cual, las leyes son un instrumento de gran importancia.

El marco general de esta normativa es la Constitución Política de la República (1949), que establece que ninguna persona podrá ser sometida a la esclavitud (art. 20, reformado en 1999), a discriminación alguna contraria a la dignidad humana (art. No. 33, reformado en 1968 y 1999) o sometida a tratamientos crueles ni degradantes (art. No. 40). La explicitación de la dimensión de género de la Constitución fue introducida en 1999, con la reforma que cambió el término “hombre” consignado originalmente, por el de “persona” en dos artículos fundamentales del Capítulo Único del Título IV sobre a los “Derechos y garantías individuales”, que indican lo siguiente:

|  |
|--|
| <p><b>TITULO IV</b><br/> <b>DERECHOS Y GARANTIAS INDIVIDUALES</b><br/> <b>Capítulo Único</b></p> <p>ARTÍCULO 20.- Toda persona es libre en la República, (sic) quien se halle bajo la protección de sus leyes no podrá ser esclavo ni esclava.<br/> <i>(Así reformado por el artículo 1º de la ley No.7880 de 27 de mayo de 1999)</i></p> <p>ARTÍCULO 33.- Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.<br/> <i>(Así reformado por el artículo 1º de la ley No.7880 de 27 de mayo de 1999)</i></p> |
|--|

La Constitución establece, además, que el Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país (art. No. 50), particularmente a las mujeres madres y a sus hijos e hijas (art. No. 51 y No. 55), especialmente en lo que respecta al trabajo y la educación.

La consagración del derecho a la no discriminación contra las mujeres por razones de género, así como del deber del Estado costarricense de promover la igualdad social de las mujeres en todos los ámbitos de la vida nacional, queda plenamente explicitada con tres leyes que complementan lo establecido en la Constitución de la República:

- Ley No. 6968: Ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1984.
- Ley No. 7142: Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 1990.
- Ley No. 8909: Ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW, de 2001.

En su preámbulo, la CEDAW reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". El primer artículo define lo que mundialmente se entiende por ese tipo de discriminación: "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". Esta Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "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" (art. No. 3).

A la ratificación de la CEDAW y su Protocolo Facultativo se suman otras Leyes que han también ratificado otros instrumentos internacionales fundamentales y que se refieren a áreas de especial atención para la eliminación de la discriminación contra las mujeres, como la Ley No. 7499 de 1995, sobre Ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como de Belém do Pará).

Por su parte, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, aprobada en 1990, establece la obligatoriedad de todas las entidades estatales de promover la equidad de género (es decir, incluye a las Municipalidades también):

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

**ARTICULO 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 No. 6968 del 2 de octubre de 1984.

**ARTICULO 3.-** El Estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, en igualdad de condiciones, en los campos señalados en el artículo 1 de esta ley.

Cierra este contexto normativo en materia de equidad de género para el Código Municipal, la Ley No. 7801 de 1998, que elevó el rango de lo que se conocer a nivel internacional como el Mecanismo Nacional de Promoción de las Mujeres, para el caso costarricense, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). Como se sabe, este Mecanismo fue creado mediante Decreto Ejecutivo en 1974 (como Oficina de Programas para la Mujer y la Familia del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes), evolucionando mediante Ley (No. 5988) de 1976 a Centro para el Mejoramiento de la Mujer y la Familia; y a órgano adscrito al mismo Ministerio, con personería jurídica y patrimonio propio, en 1986, como Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF) mediante Ley (No. 7026). La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer de 1990 (No. 7142) reforzó los fines del Mecanismo Nacional, estableciendo como su principal (art. No. 29):

*“Proteger los derechos de la mujer consagrados en las declaraciones y convenciones internacionales y en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer”.*

Este fin se mantuvo con la reforma de 1998 (Ley No. 7801) que convierte al CMF en institución autónoma, INAMU, y fue complementado de la siguiente forma (art. No. 3):

- a) Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.
- b) Proteger los derechos de las mujeres consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de las mujeres.
- c) Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- d) Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

Asimismo, de manera directa, la Ley No. 7801 que crea el INAMU como ente rector técnico en materia de equidad de género, establece en su artículo No. 4 varias atribuciones que tienen relación con el quehacer municipal, fundamentalmente en cuanto a: a) la promoción de políticas públicas municipales para la equidad de género, b) la coordinación interinstitucional en esta materia y c) el seguimiento y apoyo para que se ejecuten acciones al respecto. A continuación, los incisos que se relacionan con el ámbito municipal de la mencionada ley, en cuanto a las atribuciones del INAMU:

- 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.
- d) Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la Administración Pública, para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.
- e) Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además, garantizar y coordinar su funcionamiento.
- g) Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las instituciones del Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres.
- h) Vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las mujeres.

La descripción aquí realizada del contexto normativo nacional e internacional en materia de equidad de género, facilita la mejor comprensión de los comentarios y la relación que se realiza en el capítulo siguiente del Código Municipal costarricense con esa normativa general.

## **2. Marco conceptual, normativo e institucional para la equidad de género en el nivel municipal de Costa Rica**

Los principales instrumentos jurídicos que norman el quehacer municipal son:

- ☉ Código Municipal: Ley No. 7794, aprobada en 1998 y sus reformas mediante Ley No. 8679 de 2008: Modificaciones varios artículos del Código Municipal.
- ☉ Ley de Transferencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades: Ley No. 8801 de 2010

A continuación, se presenta el conjunto de normas sobre equidad de género incluidas en estas leyes. En primer término, se explica el enfoque conceptual de género de esta normativa, para luego examinar lo establecido en las normas con respecto a la institucionalidad municipal en materia de equidad de género, seguido de lo que refiere a los procesos de planificación, presupuestación, formación y reclutamiento del recurso humano de las Municipalidades con criterios de equidad de género.

### **2.1. Enfoque conceptual de la normativa municipal costarricense**

Desde el punto de vista teórico- conceptual, el Código Municipal costarricense responde al enfoque denominado Género Desarrollo (GED), surgido desde los años ochenta, que parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son sujetos de desarrollo, lo que implica que ambos sexos participan en los esfuerzos y los beneficios que dicho desarrollo genera. Este enfoque incluye a mujeres y hombres, retomando las necesidades prácticas y estratégicas de ambos sexos para la promoción de la equidad de género.

Bajo este enfoque, la idea “género” no se entiende como sinónimo de “mujer”, sino como una categoría social que identifica a hombres y mujeres a partir de una serie de valoraciones, atributos y características asignadas de manera diferencial y que pueden cambiar a través del tiempo y la sociedad que se trate.

El enfoque GED refiere entonces a una forma de analizar la realidad social a partir de las identidades, condiciones y características de mujeres y hombres y las relaciones que se establecen entre ambos, tanto en el plano individual como en el social, concentrando la atención en la interpretación de cómo son esas relaciones entre mujeres y hombres. Este enfoque define el poder como las relaciones que han sido construidas a través de la interacción social. Desde este enfoque, el análisis de las relaciones de poder se realiza con el fin de establecer cuáles son las estrategias que deben ser utilizadas para obtener el acceso y control de los recursos políticos, económicos y productivos.

A partir de esta ubicación conceptual, se puede comprender el enfoque de género que tiene el Código Municipal costarricense a partir de las reformas introducidas en la Ley No. 8679 de 2008, el cual ha cambiado términos que podrían prestarse para confundir el plural utilizado en el idioma español como sinónimo de “hombres” y, por tanto, excluyente de las mujeres y establece, de manera permanente las ideas de igualdad y equidad de género, además de las de promoción de los derechos de las mujeres.

Efectivamente, las reformas al Código Municipal aprobadas en 2008 incorporan al mismo la definición de la población que conforma un municipio, superando una redacción que podría dar a entender que se excluía a personas del sexo femenino, pues anteriormente el artículo primero rezaba *“El municipio está constituido por el conjunto de vecinos residentes en un mismo cantón, que promueven y administran sus propios intereses por*

*medio del gobierno municipal*". Con las reformas de 2008, este artículo establece que el municipio lo constituye "el conjunto de personas<sup>2</sup> vecinas residentes en un mismo cantón", es decir, ya no sólo el conjunto de vecinos residentes.

En el inciso f del artículo No. 13 del Código también las reformas de 2008 cambiaron la redacción referida "al auditor o contador" y de "Secretario del Concejo" por el uso de lenguaje género inclusivo: "Nombrar y remover a la persona auditora, contadora, según el caso, así como a quien ocupe la secretaría del concejo".

Otro ejemplo en este sentido es el cambio producido en el inciso g del mismo artículo 13, cuando indica que dentro de las atribuciones del Concejo se encuentra la de nombrar "a las personas miembros de las juntas administrativas de los centros oficiales de enseñanza", etc.

Para algunas personas que lean esto les podrá parecer innecesaria estas modificaciones hechas a los artículos mencionados, que se trata de un asunto meramente terminológico, pero hay que recordar y subrayar que el uso del lenguaje contiene una carga ideológica, es decir, que lo que decimos o escribimos expresa la ideología de quienes emiten las palabras e ideas<sup>3</sup>. Así, no es lo mismo decir que un municipio está conformado por *vecinos residentes*, que por *personas vecinas residentes*: en la primera formulación, el uso del plural está invisibilizando a las vecinas que también constituyen el municipio, en tanto en la segunda formulación, al usar el vocablo y concepto de "personas", tal exclusión se evita. Igualmente, cambiar a "persona" para indicar un cargo, sobre todo en puestos tradicionalmente masculinos como son los encargados de realizar auditorías y llevar la contabilidad de las entidades públicas, es una forma de provocar cambios de mentalidad en la población a ese respecto.

El Código Municipal vigente es prolijo en la explicitación del enfoque GED que lo sustenta a partir de las modificaciones introducidas en 2008, utilizando, por ejemplo, las siguientes formulaciones:

- "impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, a favor de la igualdad y la equidad de género" (inc. 1, art. 4);
- ~~"políticas para la igualdad y la equidad de género" (inc. g, art. 4) o "políticas, planes y acciones a favor de la equidad e igualdad entre los géneros" (inc. o, art. 4);~~
- ~~"garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad" (inc. a, art. 13);~~

<sup>2</sup> En este apartado, se subrayará aquellas partes que denotan los cambios en materia de género introducidos al Código Municipal, con el fin de facilitar su identificación a la hora de realizar la lectura.

<sup>3</sup> Existe abundante literatura acerca del uso ideológico y sexista del lenguaje, así como de manuales para evitar dicho uso.

- “con un criterio de equidad entre géneros” (inc. g, art. 13);
- “incorporando en él la diversidad de necesidades e intereses de la población para promover la igualdad y la equidad de género” (inc. k, art. 13);
- “consecuente con el principio de igualdad y equidad entre los género y la correspondiente distribución equitativa de los recursos” (art. 92);
- “considerando las necesidades diferencias de hombres y mujeres” (art. 94);
- “participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres, en los procesos de capacitación municipal, e incluir en ésta temas nacionales de interés comunitarios con enfoque de género” (inc. e, art. 142).

Estas formulaciones están evidenciando claramente un marco conceptual que comprende lo siguiente:

- **Género:** Hombres y mujeres tienen identidad de género, esto es, pertenecen, respectivamente, a grupos biosocioculturales contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente y que, ya clasificados, les asigna de manera diferencial una serie de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características de tipo económico, social, jurídico, político y psicológico –por tanto: culturales- que crean lo que en determinada época, sociedad y cultura se entiende como contenidos específicos del ser mujer o ser hombre.<sup>4</sup>
- **Igualdad de género:** refiere a la igualdad entre mujeres y hombres en términos de derechos, responsabilidades, oportunidades y papeles. Significa que ambos tienen iguales oportunidades y derechos para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo desarrollar sus capacidades potenciales sin distinción alguna.<sup>5</sup>
- **Equidad de género:** refiere a la idea de justicia entre mujeres y hombres, lo que implica eliminación de barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, acceso a la educación y a servicios básicos, de manera tal que mujeres y hombres de todas las edades, condiciones y posiciones puedan disfrutar de esas oportunidades y beneficiarse con y de ellas. La equidad conduce a la igualdad.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Adaptado de: GTZ y FISDL. Municipalidades modernas con equidad de género. Manual. Instrumentos para la gestión municipal. San Salvador, 2006.

<sup>5</sup> Adaptado de: OEA-KARTINI-CIDA. Guía para participantes del Proyecto de la OEA para incorporación de la perspectiva de género: programa de Capacitación para la integración de género. Módulos I al IV. Washington, 2002.

<sup>6</sup> idem

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,27 cm, Sin viñetas ni numeración

- **Perspectiva de género:** punto de vista que considera las diferencias entre mujeres y hombres, entendiendo que tienen necesidades particulares según su condición de género y que se debe promover el logro de la igualdad entre ambos, teniendo en cuenta los posibles efectos diferenciados respecto a las situaciones respectivas de mujeres y hombres.<sup>7</sup>
- **Enfoque de género:** es una forma de analizar la realidad social a partir de las identidades, condiciones y características de mujeres y hombres y las relaciones que se establecen entre ambos, tanto en el plano individual, como en el social. Se refiere a una relación marcada por la igualdad de derechos y dignidad entre mujeres y hombres, seres que no son necesariamente idénticos.<sup>8</sup>
- **Criterio de equidad entre los géneros o de género:** significa aplicar un juicio para entender o fomentar algo (el desarrollo local) a partir del entendimiento de que debe promoverse la equidad entre mujeres y hombres, esto es, eliminarse las barreras que obstaculizan que unas u otros se desarrollen y beneficien del desarrollo en igual medida.
- **Enfoque de derechos humanos desde la diversidad:** se trata de una forma de comprender el entorno social que parte del convencimiento de que los derechos humanos son imprescindibles para el logro del desarrollo y a la vez que el desarrollo es un medio para hacer realidad los derechos humanos. Así, el objetivo de este enfoque es integrar en las prácticas del desarrollo los principios éticos y legales inherentes a los derechos humanos. Se diferencia de otros enfoques que se centran en la identificación y satisfacción de las necesidades básicas de la población objetivo; promoviendo prácticas basadas en el reconocimiento de que toda persona es titular de unos derechos inherentes.<sup>9</sup> Cuando se combina el enfoque de derechos humanos con la idea de diversidad, como es el caso en el Código Municipal vigente en Costa Rica, se entiende que se reconoce la diversidad cultural de las personas y pueblos.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Adaptado de: Comisión Europea. Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. Unidad G1. Luxemburgo, 2008.

<sup>8</sup> Adaptado de: OEA-KARTINI-CIDA, ob cit.

<sup>9</sup> Adaptado de Latinoamérica Genera:

[http://americatagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=390&Itemid=190](http://americatagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=390&Itemid=190)

<sup>10</sup> Adaptado de: ONU-Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos. Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Nueva York y Ginebra, 2006.

- **Necesidades e intereses de género:** es una forma reducida para referirse a las necesidades prácticas (o concretas) e intereses estratégicos que tienen mujeres y hombres a partir de su condición de género. Esto es, para el caso de las mujeres, que sus necesidades prácticas son aquellas identificadas por ellas y que no cuestionan sus roles socialmente aceptados, como son: vivienda, empleo y alimento. Intereses estratégicos de las mujeres serían aquellos que desafían los roles existentes, que buscan lograr la igualdad de derechos y oportunidades con respecto a los hombres, partiendo del hecho de que están subordinadas a estos como consecuencia de la discriminación social e institucional en su contra.<sup>11</sup>
- **Derechos de las mujeres:** conjunto de normas que refieren a derechos particulares de las mujeres, como conjunto social, a partir del reconocimiento de la histórica discriminación de que han sido objeto por razones de género y la necesidad de promover el respeto a derechos humanos que le han sido vejados. Diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos establecen derechos específicos para las mujeres, en especial, la mencionada Convención de la ONU CEDAW. Conviene, a este respecto, reseñar lo siguiente, tomado de la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los derechos humanos<sup>12</sup>:

---

<sup>11</sup> Basado en: GEM. Metodología de evaluación desde una perspectiva de género para Internet y TICs. Una herramienta para el cambio social y el empoderamiento. Disponible en:

[http://www.apcwomen.org/gemkit/esp/para\\_entender/analisis.htm](http://www.apcwomen.org/gemkit/esp/para_entender/analisis.htm)

<sup>12</sup> Oficina en Colombia del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos. Derechos de la Mujer. Bogotá, 2002. Disponible en:

<http://www.hchr.org.co/publicaciones/seriestematicas/Derechos%20de%20la%20Mujer.pdf>

### **Preguntas y respuestas útiles:**

#### **¿Por qué se habla de unos derechos especiales para la mujer?**

*Si bien las mujeres tienen todos los derechos reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos, éstos por sí solos eran insuficientes para dar una respuesta adecuada a la diversidad, especificidad y complejidad de la problemática de la mujer. Para construir una sociedad realmente igualitaria era indispensable, entonces, adoptar unos instrumentos especiales para las mujeres que consideraran su vulnerabilidad, tanto en las esferas públicas como privadas, que reconocieran sus necesidades particulares y que garantizaran eficazmente la eliminación de las inequidades históricas y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el único hecho de ser mujer.*

*Los instrumentos de derechos humanos de la mujer rompen con el sistema de jerarquías, de subordinación y discriminación entre los géneros comprometiendo a los Estados y haciendo extensivo a la sociedad en general, al respeto de las normas, costumbres y prácticas que garanticen una real igualdad entre el hombre y la mujer. Esta igualdad debe alcanzarse reconociendo sus diferencias, identificando y generando respuestas a las inquietudes y necesidades de la mujer, teniendo en cuenta la diversidad de la situación de las mujeres, y dando poder y participación real a la mujer en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales, a los efectos de lograr una plena contribución de la mujer al desarrollo democrático y a la paz en nuestras sociedades.*

#### **¿Cuáles son los derechos de la mujer?**

*La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y a la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por los instrumentos regionales e internacionales de derechos humanos. Asimismo, las mujeres tienen derecho a vivir en un sistema social en el que no existan relaciones de poder basadas en el género, a una vida libre de violencia -en el ámbito público y privado-, a vivir sin discriminación alguna, a ser valoradas y educadas sin estereotipos de conductas y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación entre los sexos, a contribuir en el desarrollo y el bienestar de la sociedad y a participar en igualdad de condiciones que el hombre en las esferas política, económica, social, cultural o de cualquier otra índole.*

*Además de estos derechos vinculados a la igualdad y no discriminación, por su condición de mujer tiene derechos específicos relacionados, en particular, con su sexualidad, la reproducción y la protección de la maternidad.*

#### **¿Qué obligaciones debe asumir el Estado con respecto a los derechos de la mujer?**

*Los Estados deben tomar las medidas apropiadas, legislativas o de otro carácter, para garantizar, sin discriminación alguna, la igualdad del hombre y de la mujer en el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas. Asimismo, los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y aplicar todas las medidas apropiadas para eliminar esa injusticia.*

*Entre sus obligaciones se incluyen deberes de no hacer, o negativos, como de hacer o positivos. Esto significa que el Estado no sólo debe abstenerse de dictar normas incompatibles con esos objetivos, y de actuar en violación de los derechos de la mujer, sino que debe también adecuar su legislación, crear programas y políticas específicas y contar con los mecanismos y recursos para la implementación efectiva de las medidas que aseguren la vigencia plena de los derechos de la mujer.*

## **2.2. Normativa referida a la institucionalidad municipal en materia de equidad de género**

De conformidad con la normativa vigente, existen dos tipos de entidades en el nivel municipal referidas directamente a la equidad de género, si bien no existe todavía un diseño institucional que las ordene, las relacione y, sobre todo, defina su naturaleza y funciones. Las dos entidades que se mencionan en la normativa vigente son:

- a) la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer (art. No. 49 del Código Municipal) y
- b) las Oficinas Municipales de la Mujer (art. No. 4, inc. e, Ley constitutiva del INAMU).

Esas dos figuras, la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer (CPCM) y las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM), conforman lo que se conoce como mecanismos para la promoción de las mujeres y de la equidad de género en el ámbito local. Junto con las creadas en los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, incluido el Tribunal Supremo de Elecciones<sup>13</sup>, constituyen el conjunto de mecanismos nacionales creados por el Estado costarricense a la fecha con el mencionado fin, siendo, como ya se ha indicado, el INAMU, el ente rector técnico para la temática, específicamente para el ámbito del Ejecutivo.

Por su establecimiento en el tiempo, las OFIM son de creación anterior a las CPCM. Efectivamente, las OFIM se establecen a partir de 1996 en el marco del desarrollo programático del INAMU. El Programa de Oficinas Municipales de la Mujer del INAMU encontró un fuerte apoyo para su promoción en el Plan Nacional contra la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) que también se diseñó en ese período de gobierno nacional (1994-1998), por lo que desde el inicio de la creación de las OFIM por parte de las Municipalidades que atendieron el llamado del Poder Ejecutivo, esas estructuras tuvieron un énfasis en el fortalecimiento de los espacios de atención a las personas afectas por la

---

<sup>13</sup> En el Poder Judicial se aprobó en el año 2000 la creación de la Comisión de Institucional de Género en el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), en 2001 la Comisión de Género del Poder Judicial, en 2002 la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, en 2005 la "Política de Equidad de Género del Poder Judicial" y en 2009 la "Política Institucional para la Igualdad y la Equidad de Género del TSE". Por su parte, en el Poder Legislativo, el énfasis en el proceso de incorporación de la dimensión de género ha estado puesto en las reformas a las leyes y la adopción de medidas de acción positiva para lograr incrementar la participación de las mujeres en los cargos de representación popular. El proceso de institucionalización del enfoque adquiere un giro en 1999, cuando se crea la Comisión Permanente Especial de la Mujer (una de las doce Comisiones Permanentes Especiales que existen actualmente<sup>13</sup>) y en 2009, el Directorio de la Asamblea aprueba la creación de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG). Desde ese año y hasta la fecha, se está promoviendo, también en el marco de la PIEG, que la Asamblea diseñe y apruebe una política institucional en materia de equidad de género.

violencia intrafamiliar. Tal orientación y objetivo de las OFIM quedó claramente consignado en el Informe de Labores 1994-1998 del entonces CMF, antecesor del INAMU<sup>14</sup>:

*“Con ese fin, el CMF elaboró en julio de 1996 –junto con el Programa de Prevención de la VIF<sup>15</sup> del Ministerio de Justicia- el proyecto de creación de las Oficinas de Promoción de los Derechos de las Mujeres. Este proyecto fue pensado con la intención de promover la desconcentración y descentralización de servicios para la mujer a nivel local, comprometiendo el accionar de instituciones no tradicionales y de las estructuras municipales. El proyecto se inscribe dentro de la corriente que busca la redefinición de la función social y la humanización de los gobiernos locales para complementar las actividades tradicionales que estas desarrollan con otras orientadas a mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población a la cual sirven.*

*El objetivo del proyecto es “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 VIF y difusión de sus derechos”. (...)*

*Si bien las Oficinas surgen al calor del PLANOVI ante la urgente necesidad de atender la problemática de la VIF, la intención es que las mismas puedan convertirse a mediano plazo en centros de análisis y estudio sobre las áreas que incidan en la situación de vida de las mujeres a nivel cantonal, así como en promotoras de acciones para combatir la discriminación y para posibilitar una mayor incorporación de las mismas en todas las esferas de la vida social.”*

Se entiende entonces, que la idea de las autoridades del INAMU de entonces (CMF todavía) fue la de que las OFIM evolucionaran hacia unidades municipales con capacidad y funciones de investigación, análisis y promoción de acciones más allá de las relacionadas al combate y atención del fenómeno de la violencia intrafamiliar. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo, ese énfasis inicial ha marcado a las OFIM que se han creado desde 1996, sin que todavía se conozca de la existencia de una OFIM que se haya constituido en unidad técnica para la promoción de la equidad de género a lo interno de las Municipalidades y como apoyo a las demás unidades para que incorporen criterios de equidad de género en los servicios y acciones que desarrollan hacia la población de sus respectivos cantones.

---

<sup>14</sup> Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF). **La Apuesta Estratégica. Informe de Labores 1994-1998.** CMF. San José. 1998.

<sup>15</sup> VIF significa violencia intrafamiliar.

Elo se comprueba al conocer la información recogida por el INAMU en un reciente estudio sobre las OFIM (2011), en el que indica que estas instancias se dedican sobre todo a brindar información (98%) y atender situaciones y preguntas sobre violencia (95%), así como promover acciones relacionadas con el desarrollo empresarial (75%), seguidas de actividades para promover la participación ciudadana (58%), en materia de salud y recreación (48%), empleo (25%) y otras actividades (30%); sólo el 16% de las OFIM se dedican a promover políticas de equidad. Algunas Municipalidades, como las de Alajuela, Escazú, San Carlos y Belén y Cartago muestran una interesante evolución de sus respectivas OFIM, las que, si bien se mantienen realizando acciones a favor de los derechos de las mujeres, promueven procesos para la incorporación del enfoque de género en el quehacer municipal.

Tal como se ha indicado en el capítulo anterior, con la aprobación en 1998 de la Ley (No. 7801) que convierte el CMF en INAMU, se formalizan las OFIM al establecer esa norma que una de las funciones del INAMU es “promover la creación de Oficinas Ministeriales, Sectoriales y Municipales de la Mujer; además garantizar y coordinar su funcionamiento” (art. No. 4, inc. e). A partir de ese mandato, durante estos quince años, el INAMU ha brindado una serie de apoyos o acompañamientos técnicos a varias OFIM, con el fin de fortalecer sus capacidades técnicas para que orienten su trabajo hacia la promoción de la incorporación de criterios de equidad de género en el quehacer municipal.

Un reciente estudio realizado en el marco del proyecto Fortalecimiento de las Capacidades Municipales para la Planificación del Desarrollo Humano Local en Costa Rica (FOMUDE)<sup>16</sup> y otro del INAMU<sup>17</sup>, indica que en torno a 2009-2011<sup>10</sup> existían entre 62 y 67 instancias municipales (de 81 posibles) denominadas, por lo general, OFIM, si bien “no todas las instancias existentes son calificadas” como tal. Efectivamente, de acuerdo al estudio del INAMU citado, el 66% mantiene su nombre original, un 14% se denomina Oficina de Gestión Social, 8% Oficina de la Mujer y la Familia, 6% Oficina o Proceso de Equidad de Género, 5% son una unidad de Desarrollo Humano o Desarrollo Social y existe un caso que se denomina como Oficina de Asistencia Social.

Esta variedad de denominación evidencia la necesidad sentida por varios Concejos Municipales y Alcaldías de incorporar la temática de género en el organigrama institucional, a la par de otras temáticas y enfoques que les han parecido pertinentes y necesarios. La nomenclatura define el ámbito de actuación y la perspectiva conceptual que se tiene a este respecto. Se trata de un asunto importante de analizar, toda vez que

<sup>16</sup> ONU-Habitat Costa Rica. Investigación exploratoria: Políticas de desarrollo municipal con perspectiva de género y gestión municipal participativa. FOMUDE, San José, s.f.

<sup>17</sup> INAMU. Perfil de los Mecanismos Locales para la Igualdad y la Equidad de Género (MELIEG). Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, 2011.

en el marco de la descentralización es necesario que los gobiernos locales desarrollen acciones y estrategias que promuevan la inclusión social de diferentes poblaciones, entre ellas las mujeres.

En todo caso, Por otra parte, no existe ningún artículo de ley o reglamento que establezca las funciones de las OFIM ni su ubicación en la estructura municipal, a pesar de que e En 2002 se presentó una iniciativa de ley que proponía incluir esa instancia en la estructura de las Municipalidades (proyecto de ley No. 14.879, que no fue finalmente incluida en la reforma al Código Municipal aprobada en 2008, mediante Ley No. ~~86769~~).

En 1999, con apoyo del INAMU, se constituye la Red Nacional de Oficinas Municipales de la Mujer, con el fin de ampliar competencias y promover la igualdad y la equidad de género en los espacios locales, así como para fortalecer el intercambio de conocimientos y experticia entre las denominadas OFIM. Las acciones de la Red se han enfocado a gestionar la capacitación en empoderamiento y crecimiento personal, sobre los siguientes temas: derechos de las mujeres, políticas públicas locales, descentralización y desarrollo local, planificación estratégica y operativa, presupuestos municipales y mecanismos de participación ciudadana.

En cuanto a ~~la Comisión Permanente de los Concejos Municipales que se deben constituir para velar por políticas municipales en materia de promoción de las mujeres y la equidad de género,~~ el artículo No. 49 del Código de 1998 estableció la obligatoriedad de constituir en el seno de los Concejos Municipales una Comisión Permanente de la Condición de la Mujer (CPCM). Esta Comisión, al igual que las otras Comisiones Permanentes que deben conformarse, deben constituirse por el/la Presidente Municipal “en la sesión del Concejo posterior inmediata a la instalación de sus miembros”. Su conformación puede variarse anualmente, no siendo requisito que sean de uno u otro sexo.

Efectivamente, las reformas introducidas mediante la Ley No. 8822 de 2010 continúa con la estipulación de que “se procurará que en ellas participen todos los partidos políticos representados en el concejo”, pero eliminó la anterior obligatoriedad de que debía procurarse también de que “en todas (las Comisiones Permanentes) exista una representación proporcional por sexo”. Es decir, actualmente no es obligatorio que las Comisiones Permanentes estén conformadas por mujeres y hombres.

Ahora bien, así como la creación y ubicación de las CPCM están más claras según el Código Municipal, no existe todavía ninguna ley o reglamentación que establezca sus objetivos y funciones<sup>18</sup>. Existen al respecto varias posibilidades, entre las que destacan:

---

<sup>18</sup> Entre 2007-2008, el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, IFAM, en conjunto con el INAMU, prepararon una propuesta de reglamento para las CPCM. De acuerdo al Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local del INAMU, aunque no se cuenta con datos precisos acerca de cuántos Concejos

- a) Que se establezcan en general las funciones para todas las Comisiones Permanentes que aparecen en el artículo 49 del Código Municipal, mediante el reglamento que debe hacerse según el artículo 50, el cual dice: “Por medio de un reglamento interno los Concejos regularán la materia referida en este capítulo”. En ese caso, la CPCM tendría las funciones generales que se le asignen a las siete Comisiones Permanentes que obligatoriamente deben crearse según el Código Municipal.
- b) Que cada Concejo decida crear un reglamento específico para algunas de estas Comisiones Permanentes o directamente para la CPCM; en cuyo caso, podría decidir autónomamente su competencia y funciones.

No obstante, se supone que las Comisiones Permanentes son instancias especializadas de deliberación que estudian y proponen al Concejo las políticas municipales que guardan relación con la temática de que se ocupan. En todo caso, está claro que las Comisiones Permanentes son instancias deliberantes y propositivas, pero no son decisorias. Ellas deben estudiar y preparar políticas y resoluciones que deberán ser consideradas y aprobadas por el Concejo Municipal<sup>19</sup>. [El INAMU ha venido desarrollando acciones para fortalecer técnicamente a las personas integrantes de estas Comisiones en materia de equidad de género, incluyendo un curso a distancia.](#)

De las consideraciones anteriores puede inferirse las relaciones que se establecen entre estas dos instancias (OFIM y CPCM), lo cual apunta al modelo de diseño institucional que tendrían los gobiernos locales en materia de políticas de equidad de género.

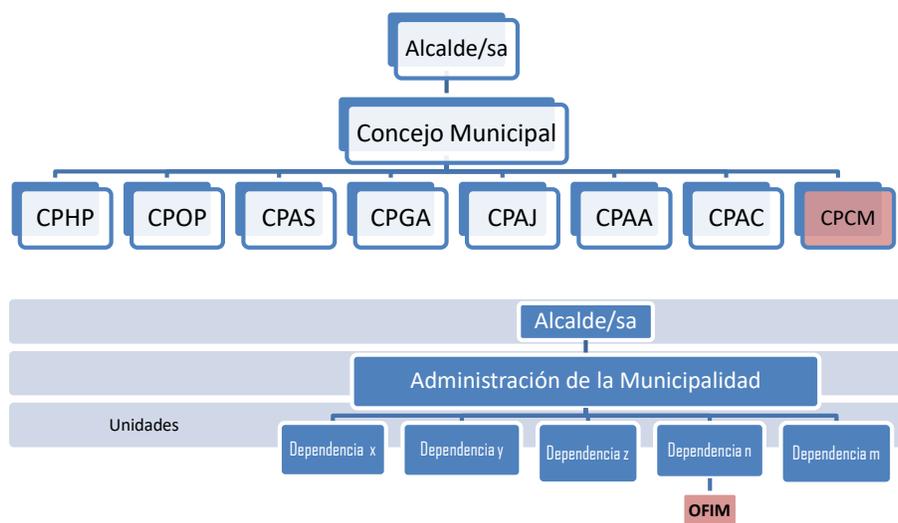
Por un lado, está claro que las CPCM no tienen mandato directo sobre las OFIM, sino que ese mandato se establece a través de las decisiones del Concejo Municipal. A su vez, las OFIM no son entidades autónomas dentro del gobierno municipal, sino que son una instancia del aparato ejecutivo de la Municipalidad, que recibe órdenes directas de el/la Alcalde/sa, quien ejecuta las decisiones del Concejo.

---

[han reglamentado a este respecto, sí se tiene conocimiento de que algunas lo han hecho, y que no ha sido aprobada aún por ningún Municipio u objeto de algún tipo de sanción.](#)

<sup>19</sup> De acuerdo al artículo 49 del Código Municipal, cada Concejo deberá integrar las siguientes Comisiones Permanentes como mínimo: Hacienda y Presupuesto (CPHP), Obras Públicas (CPOP), Asuntos Sociales (CPAS), Gobierno y Administración (CPGA), Asuntos Jurídicos (CPAJ), Asuntos Ambientales (CPAA), Asuntos Culturales (CPAC), Condición de la Mujer y la Accesibilidad (COMAD). Si bien se indica que son 8 las Comisiones Permanentes, para la UNGL se trata de un error, pues en realidad son nueve: el error de consignar un número menos al correcto se arrastra desde la promulgación del Código Municipal en 1998, cuando el artículo entonces hacía referencia a siete comisiones cuando en realidad eran ocho; luego con la reforma producida por ley No. 8822 del 2010 se agrega la COMAD, y el error se mantiene, pues aunque se aumentan a ocho, en realidad debió consignarse que eran nueve. Lo anterior permite deducir que la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer es distinta y aparte de la COMAD; es decir, no existe una comisión que incluya a ambas, por lo que deben tratarse como comisiones independientes.

De acuerdo a la normativa vigente, la forma de coordinación directa entre la CPCM y la OFIM se establece por cuanto las Comisiones Permanentes pueden incluir en sus sesiones a los/as funcionarios/as municipales que trabajen en la materia de su competencia (artículo 49 del Código Municipal); a menos que el Concejo reglamente de manera específica sobre las relaciones entre ambas instancias. Por eso, según la normativa vigente, los organigramas que se desprende en esta materia serían los siguientes, uno para el nivel de decisión de políticas y otro para la relación administrativo-funcional de la Municipalidad:



En todo caso, se entiende que la principal misión de la CPCM es la de deliberar y proponer las políticas en materia de género al Concejo Municipal, mientras que la OFIM tiene la misión de ejecutar esas políticas y coordinar la ejecución por parte de las otras instancias de la administración municipal. Esto, siempre desde una perspectiva que no encapsula a las OFIM y que hace que la responsabilidad de las políticas de género sea del gobierno local en su conjunto. Como se verá más adelante, esto tiene consecuencias en el ámbito de la planificación municipal.

### 2.3. Normativa municipal referida a la promulgación de políticas locales para la equidad de género, el proceso de planificación y la gestión del recurso humano, incluyendo su capacitación

Las consideraciones organizativas antes mencionadas se mantienen pese a los apreciables cambios normativos introducidos en el Código Municipal entre 2008 y 2010.

Efectivamente, con las reformas al Código de 2008 introducidas por la Ley No. 8679, en el **artículo No. 4**, donde se establecen las atribuciones de la municipalidad, se ha incluido una nueva que dice: *“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”*. Esta disposición es fundamental porque compromete a los gobiernos locales para establecer políticas municipales de equidad de género.

Este compromiso se consolida luego en el **artículo No. 13**, cuando se establecen las atribuciones del Consejo Municipal (inc. I), indicando que 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, debe elaborarse *“incorporando en él la diversidad de necesidades e intereses de la población para promover la igualdad y la equidad de género”*. De manera consecuente, ese compromiso se incorpora también en lo que el Código vigente establece para el programa de gobierno que presenta el o la alcalde/sa electo/a (**art. No. 17**), el cual *“debe incorporar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio de no discriminación por motivos de sexo o por cualquier otra condición”*.

En ese mismo **artículo No. 17**, que establece las atribuciones y obligaciones del Alcalde municipal se han ampliado con las recientes reformas con dos nuevas, que expresan un claro mandato de género. La primera se incluye en la obligación del rendimiento de cuentas mediante un informe de labores, el cual *“debe incluir los resultados de la aplicación de las políticas para la igualdad y la equidad de género”*. La segunda, es aun más directa: *“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 impulso de políticas, planes y acciones a favor de la equidad e igualdad entre los géneros”*.

Hasta el momento, son pocas las Municipalidades que cuentan con una Política en materia de género. De acuerdo al INAMU (2011), “El área que es menos abordada es el de las políticas municipales de equidad de género, las cuales tienen distintos grados de desarrollo, en su mayoría están en fase de implementación. Tienen iniciativas en este sentido un 15.6%: Talamanca, San Carlos, Osa, Escazú, Alajuela, Belén, San José, Cartago, Pococí y Heredia”. Así pues, se trata éste de un ámbito de actuación central para la promoción de la equidad de género en el país, que presenta un muy bajo nivel de desarrollo a la fecha. De ahí la importancia que tienen los artículos No.4, 13 y 17 del Código Municipal.

El enfoque de género también se incorporó en la financiación del Plan Anual Operativo con las reformas de 2008 al Código Municipal. El **artículo No. 92** vigente reza: *“El presupuesto municipal deberá satisfacer el Plan Anual Operativo de la manera más*

*objetiva, eficiente, razonable y consecuente con el principio de igualdad y equidad entre los géneros, y la correspondiente distribución equitativa de los recursos”.*

Algo similar sucede para la financiación de la planificación distrital (**art. No. 94**): *“En la primera semana de julio, los concejos de distrito deberán presentar una lista de sus programas, requerimientos de financiamiento y prioridades, basados en el Plan de Desarrollo Municipal y considerando 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.”*

Por otra parte, el Código Municipal, con su reforma de 2008, establece (**art. No. 13, inc. g**) la obligatoriedad que tienen los Concejos municipales de nombrar con criterios de equidad de género a los miembros de las juntas administrativas de centros educativos públicos, así como de las juntas de educación.

Asimismo, el Código Municipal establece, en el **artículo No. 49**, la obligatoriedad del Concejo de nombrar a las personas integrantes de las Comisiones Permanentes del Concejo Municipal, una de ellas, la denominada de la Condición de la Mujer, conocida con las siglas CPCM. Debe insistirse aquí en que esta Comisión se mantiene de manera específica para el tema de las mujeres y que no se funde con la nueva Comisión Permanente creada mediante la reforma de Ley No. 8801 de 2010 (sobre discapacidad). (Ver nota No. 18 de este documento) <sup>20</sup>.

También se han incorporado criterios de género en las disposiciones del Código sobre la selección de personal municipal, como se manifiesta en el **artículo No. 125**. Criterios que se reiteran en cuanto al manual que establece el Código al respecto (**art. No. 126**):

*“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*

---

<sup>20</sup> Conviene advertir que las reformas del 2010 al Código Municipal también incluyó un artículo (el No. 13, inc. h) que obliga al mismo Concejo a conformar una comisión de trabajo con las mismas siglas: COMAD, pero en ese caso, que alude específicamente al tema de discapacidad. Esta situación se ha prestado a confusión con la COMAD que es Comisión Permanente del Concejo Municipal. Efectivamente, la ley No. 8822 de 2010 introdujo al artículo No. 13 también la obligatoriedad (inc. h) de que los Concejos conformen la denominada Comisión Municipal de Accesibilidad (Comad), cuyo fin es “velar por que en el cantón se cumpla la Ley No. 7600, Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, en estrecha coordinación de trabajo con la entidad rectora técnicamente del tema, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE). Es decir, se trata de una comisión de trabajo. Artículo No. 13, inciso h): “Nombrar directamente y por mayoría absoluta a los miembros de la Comisión Municipal de Accesibilidad (COMAD), quienes podrán ser removidos por el concejo, por justa causa. La Comad será la encargada de, de 2 de mayo de 1996; para cumplir su cometido trabajará en coordinación con el (Cnree) y funcionará al amparo de este Código y del reglamento que deberá dictarle el concejo municipal, ante el cual la Comad deberá rendir cuentas”.

*como al principio de igualdad y equidad entre los géneros, y corresponderán a reglamentaciones específicas e internas de las municipalidades. (...).”*

*“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. (...).”*

En cuanto a la capacitación del personal municipal, las recientes reformas al Código Municipal han agregado entre los propósitos del Sistema Nacional de Capacitación Municipal (SINACAM) que había establecido el Código en su **artículo No. 142**, un nuevo propósito que establece: *“Propiciar la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres, en los procesos de capacitación municipal, e incluir en ésta temas nacionales de interés comunitarios con enfoque de género”*.

En suma, como ha podido apreciarse, aunque los cambios normativos recientes no han resuelto el ajuste organizativo que implicaría dar respaldo de ley a las OFIM, sí han conseguido afianzar el deber y compromiso que deben tener las Municipalidades para impulsar políticas y planes de equidad de género, así como introducir este enfoque en varios de los ámbitos de funcionamiento de las Municipalidades del país.

#### **2.4. Normativa relacionada con el proceso de transferencias de recursos y competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades con referencia al tema de equidad de género**

La Ley No. 8801 aprobada en 2010, Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades, tiene connotaciones de género en el capítulo segundo referido a los procesos de coordinación y concertación de dicho proceso de transferencia, al establecer que en la conformación del denominado “Órgano consultivo” (art. No. 6) tenga participación la *Red de Mujeres Municipalistas (RECOMM)*.

El objetivo del órgano consultivo es brindar asistencia a la autoridad responsable del Poder Ejecutivo del proceso, el Ministerio de Planificación Nacional y de Política Económica (MIDEPLAN). Está presidido por MIDEPLAN y lo conforman representantes de: el Ministro de Hacienda, la Asociación Nacional de Alcaldías e Intendencias (ANAI), *la Red de Mujeres Municipalistas (RECOMM)*, la Confederación Nacional de Asociaciones de Desarrollo Comunal (CONADECO), el Ministerio que transferirá sus competencias y las federaciones de Municipalidades.

La RECOMM es una entidad asociativa privada, creada en 1997 y formalizada en 2008, cuyo objetivo es fortalecer las capacidades, la participación y el liderazgo de las mujeres

municipalistas que ocupan o han ocupado puestos de elección popular en el nivel local, para la incidencia en la legislación y la promoción de políticas municipales para la igualdad y la equidad de género, en la gestión municipal y el desarrollo local. Esta red aglutina a mujeres de distintos partidos políticos, con valores de respeto, solidaridad y autonomía; y cuenta con el apoyo del INAMU, IFAM, la UNGL y varias organizaciones no gubernamentales y agencias de cooperación internacional.<sup>21</sup>

Aunque la mencionada Ley No. 8801 no incluye criterios de equidad de género para el proceso de transferencia de competencias y recursos del Poder Ejecutivo a las Municipalidades, destaca el hecho de que se haya incluido una forma de articulación de mujeres municipalistas en uno de sus órganos. Es de esperar que esa participación defienda las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres por su condición de género, así como que vele por el debido cumplimiento y relacionamiento de ese proceso de transferencia con lo establecido en materia de género en el Código Municipal vigente.

## **2.5. Resumen de los mandatos de equidad de género vigentes en la normativa municipal de Costa Rica**

A continuación, se presenta una tabla con los principales mandatos vigentes en materia de equidad de género en el país, comentados (se presenta subrayadas las principales menciones). El objetivo de este ejercicio es facilitar a las personas tomadoras de decisiones en las Municipalidades, así como a las entidades, organizaciones y personas que acompañan el fortalecimiento municipal de Costa Rica, la identificación de estos mandatos vigentes y las implicaciones que ellos implican para las estructuras municipales y los procesos de planificación, reclutamiento, selección y capacitación del personal de los gobiernos locales.

---

<sup>21</sup> Junto con la *Plataforma de Coordinación para la Equidad de Género en el Ámbito Municipal*, instancia de articulación constituida en 2007, constituyen las dos formas organizativas no gubernamentales relacionadas con la equidad de género en el ámbito municipal. La Plataforma tiene como fin “construir y fortalecer un espacio de análisis, intercambio de metodologías, experiencias e información sobre descentralización, desarrollo local, participación ciudadana e incidencia política, con enfoque de derecho, de género y de diversidad mediante la coordinación, articulación de esfuerzos y recursos”. Está integrada por representantes de INAMU, IFAM, UNGL, UNED, TSE, Defensoría de los Habitantes y varias ONG y agencias de cooperación internacional.

| Normativa de género en el Código Municipal (Ley 7794 de 1994, con reformas Ley 8679 de 2008)   | Comentarios sobre mecanismos, instrumentos y herramientas para su cumplimiento  |
|--|---|
| <p><b>“Artículo 1.-</b><br/>El municipio está constituido por el conjunto de <u>personas</u> vecinas residentes en un mismo cantón, que promueven y administran sus <u>propios intereses</u>, por medio del gobierno municipal.”</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esta norma busca denotar que la población de un cantón o territorio determinado no es homogénea, tampoco en términos de género. Esta diversidad implica también diferencia en cuanto a necesidades, intereses y puntos de vista para el logro del desarrollo. No contar con esa información diferenciada, no sólo debilita el diseño de las actuaciones municipales, sino que también invisibiliza situaciones discriminatorias y puede estar contribuyendo a perpetuar tal desventaja social.</li> <li>- Por ello, es fundamental realizar diagnósticos sobre los cantones y mantenerlos actualizados, con información sobre las principales variables que informan sobre la situación de su población.</li> <li>- Estos diagnósticos deben ser diseñados utilizando las principales variables que permiten evidenciar diferencias en cuanto a la situación de mujeres y hombres del cantón: sociodemográficas, empleo/trabajo, nivel educativo, condiciones de salud, incidencia de la violencia, nivel de organización y otras.</li> <li>- Los diagnósticos para conocer el perfil de la población del cantón, diferenciada, deben ser complementados con diagnósticos participativos, que permitan conocer las diferentes visiones y posibles contribuciones de mujeres y hombres para el desarrollo del cantón.</li> <li>- Todo gobierno municipal debe partir de estos diagnósticos para el diseño de sus planes de intervención.</li> </ul> |
| <p><b>“Artículo 4.-</b><br/>La municipalidad posee la autonomía política, administrativa y financiera que le confiere la Constitución Política. Dentro de sus atribuciones se incluyen las siguientes: (...)<br/><b>h) Promover un <u>desarrollo local participativo e inclusivo</u>, que contemple la <u>diversidad de las necesidades y los intereses</u> de la población.</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este artículo denota el deber y las atribuciones de las Municipalidades en materias relevantes tanto para la promoción de la igualdad de género, como para incorporar criterios de equidad de género en varios aspectos medulares, como: reglamentación del quehacer municipal, planificación, presupuestación, ejecución, prestación de servicios públicos, promoción de la participación inclusiva de las personas que habitan el cantón.</li> <li>- Asimismo, de manera explícita, incluye dentro de estas atribuciones y deberes, el impulso de políticas municipales para la igualdad y equidad de género, a través de acciones específicas “para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres”.</li> <li>- <u>Es necesario advertir que con los cambios introducidos en 2010, fue eliminado de este artículo el siguiente texto de este artículo:</u></li> </ul>  |

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,27 cm, Sin viñetas ni numeración

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,27 cm, Sin viñetas ni numeración

|  |  |
|--|--|
| <p>i) Impulsar <u>políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres</u>, en favor de la igualdad y la equidad de género.”</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>o <u>Inc. g: “políticas para la igualdad y la equidad de género”</u></li> <li>-o <u>Inc. o: “políticas, planes y acciones a favor de la equidad de igualdad entre los géneros”.</u></li> </ul>  |
| <p><b>“Artículo 13.-</b><br/> Son atribuciones del concejo:<br/> [...]<br/> <b>f) Nombrar y remover a la <u>persona</u> auditora, contadora, según el caso, así como a quien ocupe la secretaría del concejo.</b><br/> <b>g) Nombrar directamente, por mayoría simple y con <u>un criterio de equidad entre géneros</u>, a las <u>personas</u> miembros de las juntas administrativas de los centros oficiales de enseñanza y de las juntas de educación, quienes solo podrán ser removidos por justa causa. Además, nombrar, por igual mayoría, a las personas representantes de las municipalidades ante cualquier órgano o ente que los requiera.</b><br/> <b>h) 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</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subraya el deber de los Concejos municipales de velar porque las Municipalidades cuenten con políticas de desarrollo municipal, periódicas y basadas en prioridades para el logro del anhelado desarrollo; algo que refiere obligatoriamente a la forma como se identifican esas prioridades (con la participación de las personas que habitan el cantón y tomando en cuenta las particularidades de género de mujeres y hombres).</li> <li>- Aclara el tipo de políticas y prioridades que los Concejos deben fijar para el logro de tal desarrollo, que debe “garantizar” la incorporación de la perspectiva de género, además del enfoque de derechos humanos, que implica considerar también la diversidad que caracteriza a las poblaciones.</li> <li>- También aclara que, dada esta particularidad que deben de tener las políticas y prioridades municipales, la Ley faculta a las Municipalidades, a través de sus Concejos, a crear mecanismos o unidades especializadas, las que, por consecuencia –también explicita la norma- deben contar con presupuesto para poder desarrollar sus acciones.</li> <li>- En cuanto a la atribución del Concejo referida al nombramiento de ciertos cargos relevantes para el adecuado funcionamiento de las municipalidades, la norma busca evidenciar que no se debe continuar con la tradicional visión de que ciertos trabajos son desempeñados mayoritariamente por uno u otro sexo; en el caso de la auditoría y la contabilidad, por hombres; y en el el caso de la secretaría del Concejo, por mujeres.</li> <li>- Finalmente, este artículo establece la obligatoriedad de los Concejos de aplicar criterios de equidad de género a la hora de conformar ciertos organismos fundamentales para el desarrollo local, como son, por ejemplo, las juntas administrativas de los centros educativos públicos.</li> <li>- Aclara a la vez, que dicho criterio de equidad de género debe ser aplicado también para la designación de representantes municipales ante diversos espacios.</li> </ul> |

Con formato

|  |   |
|--|---|
| <p><u>diversidad de necesidades e intereses de la población para promover la igualdad y la equidad de género.</u></p> <p>Estos planes constituyen la base del proceso presupuestario de las municipalidades.</p> <p>[...]</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>En cuanto a los procesos de planificación municipal, este artículo también deja en claro que los Concejos tienen el deber y la atribución legal de velar por que todo instrumento de planificación que guíe el actuar de la Municipal, debe explicitar y tomar en cuenta las particularidades de género de mujeres y hombres del cantón. Al encadenar los diversos instrumentos de planificación implicado en el quehacer municipal, también subraya el deber de velar por que se cumpla el orden de esa relación entre planes, así como el hecho de que todos deben tener y aplicar criterios de equidad de género, que busquen, además, “promover la igualdad y la equidad de género”. Es decir, todos los instrumentos de planificación municipal deben tomar en cuenta las particularidades de género de la población del cantón, como promover la equidad de género (también debe ser su objetivo).</u></li> <li>- <u>Es pertinente señalar que con las modificaciones al Código de 2010, se eliminó del inciso a) el siguiente texto: “garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad”.</u></li> </ul>  |
| <p><b>“Artículo 17.-</b></p> <p>Corresponde a la persona titular de la alcaldía las siguientes atribuciones y obligaciones:</p> <p>[...]</p> <p><b>e)</b> Antes de entrar en posesión de su cargo, presentar, al concejo municipal, un programa de gobierno basado en un diagnóstico de la realidad del cantón. Este debe incorporar la <u>perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio de no discriminación por motivos de sexo o por cualquier otra condición.</u> Este programa de gobierno deberá ser difundido a las diferentes organizaciones y a las personas vecinas del cantón.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establece la obligación de quien llegue a ocupar el puesto de Alcalde o Alcaldesa, de elaborar y presentar un programa de gobierno municipal basado en un diagnóstico con determinadas particularidades: “perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio de no discriminación por motivos de sexo o por cualquier otra condición”.</li> <li>- Asimismo obliga a que el o la Alcalde/sa presente y difunda su programa de gobierno entre la población del cantón, algo que es fundamental para la promoción de la equidad de género.</li> <li>- También establece este artículo la obligatoriedad que tiene el o la Alcalde/sa de presentar informes periódicos sobre “los resultados de la aplicación de las políticas para la igualdad y la equidad de género”; es decir, debe existir tal política y rendirse cuentas sobre su cumplimiento y efectividad.</li> <li>- Además, establece este artículo que es deber de quien ocupe la Alcaldía, “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”.</li> <li>- No sólo indica ese artículo el deber de la o el Alcalde/sa sobre lo anterior, sino que a la vez explicita la necesaria articulación normativa y de enfoque entre el nivel municipal y nacional en materia de políticas para la equidad de género. A este respecto, resulta útil el contexto internacional y nacional sobre</li> </ul> |

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,27 cm, Sin viñetas ni numeración

|  |  |
|--|--|
| <p>[...]</p> <p><b>g)</b> [...] Dicho informe debe incluir los resultados de la aplicación de las <u>políticas para la igualdad y la equidad de género</u>.</p> <p>[...]</p> <p><b>o)</b> Fiscalizar y garantizar que la municipalidad cumpla con una <u>política de igualdad y equidad entre los géneros</u> acorde con la legislación existente adoptada por el Estado, mediante el impulso de <u>políticas, planes y acciones a favor de la equidad e igualdad entre los géneros</u>.</p> <p><b>p)</b> Impulsar una estrategia municipal para la gestión del desarrollo que promueva <u>la igualdad y equidad de género</u> tanto en el quehacer municipal como en el ámbito local, con la previsión de los recursos necesarios.”</p> | <p>normativa y políticas públicas que se ha presentado en este documento.</p> <p>- Finalmente, este artículo aclara que la política municipal en materia de género que debe promover y velar porque se cumpla, debe incluir 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 los recursos necesarios.” Es decir, con mirada y acciones hacia lo interno de las Municipalidades y hacia la población a la que la Municipalidad dirige sus acciones; con asignación de recursos para que pueda ser viable.</p>  |
| <p><b>“Artículo 49.-</b></p> <p>En la sesión del Concejo posterior inmediata a la instalación de sus miembros, el Presidente nombrará a los integrantes de las Comisiones Permanentes, cuya conformación podrá variarse anualmente.</p>  | <p>- En primer lugar, debe aclararse que no se debe entender que la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer se ha convertido, a través de las reformas introducidas por la Ley 8801, en una nueva Comisión Permanente, fusionando su temática con la de discapacidad. Esta posible confusión podría producirse por un problema en la redacción de este artículo No. 49. Efectivamente, de acuerdo al artículo 49 del Código Municipal, cada Concejo deberá integrar las siguientes Comisiones Permanentes como mínimo: Hacienda y Presupuesto (CPHP), Obras Públicas (CPOP), Asuntos Sociales (CPAS), Gobierno y Administración (CPGA), Asuntos Jurídicos (CPAJ), Asuntos Ambientales (CPAA), Asuntos Culturales (CPAC), Condición de la Mujer y la Accesibilidad (COMAD). Si bien el texto indica que son 8 las</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>Cada concejo integrará como mínimo ocho comisiones permanentes: Hacienda y Presupuesto, Obras Públicas, Asuntos Sociales, Gobierno y Administración, Asuntos Jurídicos, Asuntos Ambientales, Asuntos Culturales, <u>Condición de la Mujer</u> y de Accesibilidad (COMAD<sup>22</sup>). Al integrarlas, se procurará que participen en ellas todos los partidos políticos representados en el concejo. [...]</p> | <p>Comisiones Permanentes, para la UNGL se trata de un error, pues en realidad son 9: el error de consignar un número menos al correcto se arrastra desde la promulgación del Código Municipal en 1998, cuando el artículo entonces hacía referencia a siete comisiones cuando en realidad eran ocho; luego con la reforma producida por ley No. 8822 del 2010 se agrega la COMAD, y el error se mantiene, pues aunque se aumentan a ocho, en realidad debió consignarse que eran nueve. Lo anterior permite deducir que la Comisión Permanente de la Condición de la Mujer es distinta y aparte de la COMAD; es decir, no existe una comisión que incluya a ambas, por lo que deben tratarse como comisiones independientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El artículo establece la obligatoriedad de que todo Concejo municipal conforme y cuente con una Comisión Permanente para velar por las políticas municipales en materia de equidad de género y promoción de las mujeres (CPCM), una instancia que, como se ha indicado, no sólo no suele crearse, sino que tampoco funciona tal como establece el Código y como debe, en función de la promoción de tales políticas de género.</li> <li>- Por otra parte, así como la creación y ubicación de las CPCM están más claras según el Código Municipal, no existe todavía ninguna ley o reglamentación que establezca sus objetivos y funciones<sup>23</sup>. Existen al respecto varias posibilidades, entre las que destacan:</li> </ul> |
|--|--|

<sup>22</sup> Aunque el tema de discapacidad no tiene que ver con el que ocupa a este documento, conviene aclarar una confusión entre comisiones creadas con las reformas de 2010 en materia de discapacidad y ello porque en el artículo No. 49 la redacción ubica la mención a las CPCM junto a la COMAD para discapacidad. Efectivamente, la ley No. 8822 de 2010 introdujo al artículo No. 13 la obligatoriedad (inc. h) de que los Concejos conformen la denominada Comisión Municipal de Accesibilidad (COMAD), cuyo fin es “velar por que en el cantón se cumpla la Ley No. 7600, Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, en estrecha coordinación de trabajo con la entidad rectora técnicamente del tema, el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE). Es decir, se trata de una comisión de trabajo. Artículo No. 13, inciso h): “Nombrar directamente y por mayoría absoluta a los miembros de la Comisión Municipal de Accesibilidad (COMAD), quienes podrán ser removidos por el concejo, por justa causa. La COMAD será la encargada de, de 2 de mayo de 1996; para cumplir su cometido trabajará en coordinación con el (Cnree) y funcionará al amparo de este Código y del reglamento que deberá dictarle el concejo municipal, ante el cual la Comad deberá rendir cuentas”. Esta situación se ha prestado a confusión con la COMAD que es Comisión Permanente del Concejo Municipal, creada mediante este artículo No. 49 (y que podría prestarse a confusión en el sentido de que la CPCM se haya convertido en COMAD, es decir, que se hubiera fundido el tema de género/mujer con el de discapacidad; algo que, como se ha aclarado en este documento, no ha sucedido).

<sup>23</sup> En 2007-2008, el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, IFAM, en conjunto con el INAMU, prepararon una propuesta de reglamento para las CPCM, que no ha sido aprobada aún por ningún Municipio u objeto de algún tipo de sanción.

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Que se establezcan en general las funciones para todas las Comisiones Permanentes que aparecen en el artículo 49 del Código Municipal, mediante el reglamento que debe hacerse según el artículo 50, el cual dice: “Por medio de un reglamento interno los Concejos regularán la materia referida en este capítulo”. En ese caso, la CPCM tendría las funciones generales que se le asignen a las siete Comisiones Permanentes que obligatoriamente deben crearse según el Código Municipal.</li> <li>- Que cada Concejo decida crear un reglamento específico para algunas de estas Comisiones Permanentes o directamente para la CPCM; en cuyo caso, podría decidir autónomamente su competencia y funciones.</li> <li>- No obstante, se supone que las Comisiones Permanentes son instancias especializadas de deliberación que estudian y proponen al Concejo las políticas municipales que guardan relación con la temática de que se ocupan. En todo caso, está claro que las Comisiones Permanentes son instancias deliberantes y propositivas, pero no son decisorias. Ellas deben estudiar y preparar políticas y resoluciones que deberán ser consideradas y aprobadas por el Concejo Municipal.</li> <li>- De las consideraciones anteriores puede inferirse las relaciones que se establecen entre estas dos instancias (OFIM y CPCM), lo cual apunta al modelo de diseño institucional que tendrían los gobiernos locales en materia de políticas de equidad de género.</li> <li>- Por un lado, está claro que las CPCM no tienen mandato directo sobre las OFIM, sino que ese mandato se establece a través de las decisiones del Concejo Municipal. A su vez, las OFIM no son entidades autónomas dentro del gobierno municipal, sino que son una instancia del aparato ejecutivo de la Municipalidad, que recibe órdenes directas de el/la Alcalde/sa, quien ejecuta las decisiones del Concejo.</li> <li>- De acuerdo a la normativa vigente, la forma de coordinación directa entre la CPCM y la OFIM se establece por cuanto las Comisiones Permanentes pueden incluir en sus sesiones a los/as funcionarios/as municipales que trabajen en la materia de su competencia (artículo 49 del Código Municipal); a menos que el Concejo reglamente de manera específica sobre las relaciones entre ambas instancias.</li> </ul> |
| <p><b>“Artículo 92.-</b><br/>El presupuesto municipal deberá</p> | <p>Este artículo es fundamental para comprender que:</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p>satisfacer el Plan Anual Operativo de la manera más objetiva, eficiente, razonable y consecuente con el principio de <u>igualdad y equidad</u> entre los géneros, y la correspondiente distribución equitativa de los recursos.”</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- los PAO de las Municipalidades deben estar respaldados por recursos suficientes para que se puedan ejecutar y</li> <li>- que, por tanto, también se deben presupuestar recursos suficientes para que los PAO cumplan con criterios de equidad de género.</li> </ul>   |
| <p><b>“Artículo 94.-</b><br/>En la primera semana de julio, los concejos de distrito deberán presentar una lista de sus programas, requerimientos de financiamiento y prioridades, basados en el Plan de Desarrollo Municipal y considerando las <u>necesidades diferenciadas de hombres y mujeres</u>. De conformidad con las necesidades de la población, el concejo incluirá en el presupuesto municipal, los gastos correspondientes, siguiendo el <u>principio de igualdad y equidad entre los géneros</u>.”</p> | <p>Además de establecer el proceso a través del cual deben construirse los proyectos distritales, este artículo indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la obligatoriedad de que dichos proyectos sean y estén diseñados con perspectiva de género y aplicando criterios de equidad de género; y</li> <li>- la obligatoriedad de los Concejos municipales de asignar presupuesto municipal para esos proyectos distritales, “siguiendo el principio de igualdad y equidad entre los géneros”, esto es: velando porque los proyectos tengan perspectiva de género y promuevan la equidad de género entre la población.</li> </ul>  |
| <p><b>“Artículo 125.-</b><br/>El personal se seleccionará por medio de pruebas de idoneidad, que se administrarán únicamente a quienes satisfagan los requisitos prescritos en el artículo 116 de esta Ley. Las características de estas</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Este artículo establece tanto que “las características de las pruebas” como “los demás requisitos” relativos a selección de personal para las municipalidades, deben atender criterios de equidad de género, como que deben desarrollarse “reglamentaciones específicas” por consecuencia.</li> <li>- Esto quiere decir que es totalmente compatible seleccionar personal con criterios modernos de reclutamiento y selección de personal, basados en idoneidad, con la aplicación de criterios de equidad de género. A este respecto, es necesario que se desarrollen capacidades en las municipalidades para poder aplicar estos criterios y desarrollar instrumentos.</li> </ul> |

**Con formato:** Espacio Antes: 0 pto, Interlineado: sencillo, Con viñetas + Nivel: 1 + Alineación: 0 cm + Sangría: 0,63 cm

**Con formato:** Espacio Antes: 0 pto, Interlineado: sencillo, Con viñetas + Nivel: 1 + Alineación: 0 cm + Sangría: 0,63 cm

**Con formato:** Normal, Espacio Antes: 0 pto, Interlineado: sencillo, Sin viñetas ni numeración

**Con formato:** Sangría: Izquierda: 0 cm, Espacio Antes: 0 pto, Interlineado: sencillo

|   |   |
|---|---|
| <p>pruebas y los demás requisitos corresponderán a los criterios actualizados de los sistemas modernos de reclutamiento y selección, así como al <u>principio de igualdad y equidad entre los géneros</u>, y corresponderán a reglamentaciones específicas e internas de las municipalidades. Para cumplir la disposición de este artículo, las municipalidades podrán solicitarle colaboración técnica a la Dirección General de Servicio Civil.</p> | <p>- Esta obligación con respecto a la selección de personal es fundamental en el marco del proceso de establecimiento de la Carrera Administrativa Municipal (CAM), también establecida por el Código Municipal y cuya coordinación ha sido delegada por la ley a la UNGL.</p> <p><u>La UNGL se encuentra diseñando instrumentos que faciliten a las Municipalidades cumplir con esta norma, que establece la obligatoriedad de incorporar y compatibilizar sus respectivos manuales para la selección de personal con los principios de igualdad y equidad de género.</u></p> <p><u>Conviene recordar aquí lo que significa los conceptos de igualdad y equidad de género:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Igualdad de género: refiere a la igualdad entre mujeres y hombres en términos de derechos, responsabilidades, oportunidades y papeles. Significa que ambos tienen iguales oportunidades y derechos para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo desarrollar sus capacidades potenciales sin distinción alguna.</u></li> <li>• <u>Equidad de género: refiere a la idea de justicia entre mujeres y hombres, lo que implica eliminación de barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, acceso a la educación y a servicios básicos, de manera tal que mujeres y hombres de todas las edades, condiciones y posiciones puedan disfrutar de esas oportunidades y beneficiarse con y de ellas. La equidad conduce a la igualdad.</u></li> </ul> |
| <p><b>Artículo 126.-</b><br/>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 <u>criterios de equidad que dicho manual exige, aunado al principio</u></p>  | <p>- Este artículo establece la relación entre los Manuales para el reclutamiento y selección de personal de las municipalidades y un Manual General que la UNGL debe diseñar y mantener actualizado, ambos con criterios de equidad de género. <u>A este respecto, la UNGL se encuentra diseñando instrumentos que faciliten a las Municipalidades cumplir con este mandato de ley.</u></p>  |

Con formato: Sangría: Izquierda: 0 cm, Espacio Antes: 0 pto, Interlineado: sencillo

Con formato: Sangría: Izquierda: 1,27 cm, Espacio Antes: 0 pto, Interlineado: sencillo, Sin viñetas ni numeración

Con formato: Normal, Espacio Antes: 0 pto, Interlineado: sencillo, Sin viñetas ni numeración

Con formato: Normal, Espacio Antes: 0 pto, Interlineado: sencillo, Sin viñetas ni numeración

|   |   |
|---|---|
| <p>de igualdad y equidad entre los <u>géneros</u>. El diseño y la actualización serán responsabilidad de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, mediante la instancia técnica que disponga para este efecto.”</p>  |   |
| <p><b>“Artículo 142.-</b><br/> Créase el Sistema Nacional de Capacitación Municipal, para el diseño y la ejecución del proceso de capacitación municipal, integrado, sistemático, continuo y de alta calidad.<br/> Los propósitos generales son:<br/> [...]<br/> <b>e) Propiciar la <u>participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres</u>, en los procesos de capacitación municipal, e incluir en ésta <u>temas nacionales de interés comunitarios con enfoque de género</u>.</b><br/> [...]”</p> | <p><u>Este artículo significa que el</u> SINACAM y el CONACAM que lo conduce, deben velar por dos cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) que participen tanto mujeres como hombres en los procesos de capacitación para el nivel municipal, en proporciones que reflejen la composición por sexo de la población de los municipios y del funcionariado municipal; y</li> <li>b) que el proceso de capacitación municipal que a nivel nacional debe desarrollarse, debe cuidarse de contener temáticas de interés de las comunidades y que se aplique a su análisis la perspectiva de género.</li> </ul> |
| <p><b>Normativa relacionada con género en Ley 8801 (2010) Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades</b></p>  |   |
| <p>Artículo 6.- Órgano consultivo<br/> Con el fin de coordinar los distintos procesos de coordinación, la</p>   | <p>La intención de el/la legislador, al incluir a la RECOMM en este órgano consultivo, tiene por objetivo que dicha Red vele porque el proceso de traslado de competencias y recursos del Poder Ejecutivo al nivel municipal se produzca atendiendo tanto las necesidades particulares de mujeres y hombres de los cantones,</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>autoridad responsable contará con la asistencia de un consejo de carácter consultivo, presidido por ella misma, en el que estarán representados el ministro de Hacienda, un representante del <u>IFAM</u>, un representante de la <u>Unión Nacional de Gobiernos Locales</u>, un representante de la Asociación Nacional de Alcaldías e Intendencias, una representante de la <u>Red de Mujeres Municipalistas</u>, un representante de CONADECO, un representante del Ministerio que transferirá sus competencias y un representante de las federaciones de municipalidades designado por ellas.</p> | <p>como garantizando que esa transferencia tendrá en cuenta y procurará la promoción de la equidad e igualdad de género.</p> |
|--|--|

### **3. Políticas de género de otros niveles relacionadas con el ámbito municipal**

A continuación, se presenta el conjunto de políticas en materia de equidad de género existentes en el país y que tienen relación directa con el nivel de actuación municipal. Se trata de:

- 1) la “Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género” (PIEG) aprobada por el Gobierno de la República,
- 2) la “Política para la Igualdad y Equidad de Género de la Unión Nacional de Gobiernos Locales” (PIEG-UNGL) y
- 3) la “Política para la Igualdad y Equidad de Género” del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (PIEG-IFAM).

#### **3.1. Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG)**

La PIEG fue aprobada por el Gobierno mediante Decreto Ejecutivo No. 34729-PLAN-S-MEP-MTSS de 2008 (que establece la “Coordinación y ejecución de la (PIEG) “en las instituciones públicas”) y tiene una vigencia de diez años (2007-2017). Cuenta con su respectivo Plan de Acción para el período 2008-2012. Se trata de la política pública de mayor rango existente a nivel nacional, que responde a los compromisos internacionales asumidos por Costa Rica como Estado, por lo que tiene vinculación con el ámbito municipal.

La responsabilidad del cumplimiento de la PIEG y su Plan de Acción recae en las entidades del sector central de gobierno, así como en entidades autónomas, siendo que para varias de ellas se han establecido acciones cuya referencia fundamental es la concreción de acciones a nivel territorial, teniendo a las municipalidades como referencia específica. Así se expresa en el texto del Plan de Acción: El Plan *“se concibe la ejecución de las acciones contenidas en el Plan, como una responsabilidad primaria e ineludible de las instituciones estatales. En efecto, su puesta en marcha dependerá, en buena parte, del esfuerzo conjunto de Ministerios, Instituciones Autónomas, la Asamblea Legislativa, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, Universidades y Municipalidades.”* (p. 7)

Para la elaboración de la PIEG y del Plan de Acción, se realizó un proceso de consulta, compuesto por tres tipos de talleres; uno de ellos consistió en un taller de consulta con autoridades municipales y el IFAM, cuyo objetivo *“fue recabar propuestas de acciones estratégicas para el Plan, desde el ámbito local”*.



La PIEG tiene seis Objetivos Estratégicos y el Plan de Acción 85 Acciones Estratégicas. Los Objetivos Estratégicos de la PIEG tienen que ver con las siguientes temáticas:

- 1) Cuido como responsabilidad social
- 2) Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos
- 3) Educación y salud de calidad a favor de la igualdad
- 4) Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia
- 5) Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria
- 6) Fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género

En el cuadro siguiente, se ha resaltado la relación con el nivel municipal que tienen los seis Objetivos Estratégicos de la PIEG, que se menciona como incluyen dentro de los actores clave de la Política a “Gobiernos Locales” y a las “Oficinas Municipales de la Mujer”:

| Objetivo  | Actores Clave   |  |
|---|---|--|
|   | Estatales   | No Estatales   |
| 1-Que en el 2017 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.                         | Ministerio de Desarrollo Social, INAMU, IMAS, Ministerio de Salud, MEP, PANI, DHR, Poder Judicial, Poder Legislativo, Gobiernos Locales.  | Empresa privada (Cámaras Empresariales), Sector de Economía Social (cooperativas, organizaciones solidaristas), Organizaciones No Gubernamentales y Gremiales.   |
| 2-Que en el 2017 el país haya removido las principales causas que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; el desempleo femenino se haya reducido a la mitad y el subempleo haya disminuido al menos en cinco puntos porcentuales con respecto a los niveles que tenía en el 2007, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país. | Ministerio de la Producción, MTSS, INAMU, CCSS, Poder Judicial, DHR, CONARE, MEIC, Sistema Bancario Nacional, Gobiernos Locales.  | Organizaciones de Mujeres cantonales, regionales y nacionales, Empresas Privadas (Cámaras Empresariales), Organizaciones de la Sociedad Civil, Banca Privada.  |
| 3-Que en el 2017 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, desde edades tempranas, dirigidas a remover estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.  | MEP (Direcciones Regionales) MINSAL, CCSS (Áreas de Salud y EBAS), INAMU, CONARE, DHR, SINART.  | Universidades Privadas, Colegio de Médicos, Organizaciones No Gubernamentales, Organizaciones Gremiales, Medios de Comunicación, Agencias de Publicidad, Empresas Privadas (Cámaras Empresariales).          |
| 4-Que en el 2017 se hayan fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.  | INAMU, DHR, Poder Judicial (Defensa Pública), Poder Legislativo, Ministerio de Justicia y Gracia, Consultorios Jurídicos de las Universidades Estatales, Oficinas Municipales de la Mujer                   | Organizaciones No Gubernamentales, Universidades Privadas, Colegio de Abogados, Medios de Comunicación, Agencias de Publicidad, Empresas Privadas (Cámaras Empresariales).                                   |
| 5-Que en el 2017 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.  | PSE, Registro Civil, Asamblea Legislativa, IFAM, INAMU, DHR, autoridades políticas de los cuatro poderes, Autoridades Municipales, Federaciones y Ligas de Municipalidades.                                 | Partidos políticos, mujeres líderes políticas, organizaciones de mujeres nacionales, regionales y locales., Sindicatos y asociaciones de producción Juntas directivas de organizaciones y empresas privadas. |
| 6-Que en el 2017 el país cuente con un INAMU y un conjunto de mecanismos de promoción de la igualdad y equidad de género fortalecidos en sus competencias políticas, técnicas y financieras, que le permitan desarrollar una clara incidencia en la vida nacional.  | INAMU, Foro de Mujeres del INAMU, MIDEPLAN, Presidencia de la República, Ministerio de Hacienda, CGR, DHR, Oficinas de Género Institucionales, Oficinas Municipales de la Mujer, 4 Poderes de la República. | Organizaciones No Gubernamentales y Organizaciones Sociales.   |

Como ente rector político en materia de equidad de género, el INAMU es la entidad responsable de coordinar y dar seguimiento al cumplimiento de la PIEG y su Plan de Acción: *“La coordinación técnica interinstitucional de la PIEG es responsabilidad del INAMU, que deberá facilitar condiciones para una efectiva coordinación entre instituciones y sectores para el cumplimiento de sus objetivos. La coordinación interinstitucional incluye varios niveles. En primer lugar con aquellas instituciones que integran el sector social del gobierno y del cual el INAMU forma parte. La coordinación con MIDEPLAN en este marco resulta también fundamental. Otro nivel de coordinación es con instituciones autónomas y*

descentralizadas que no forman parte del Sector Social, pero que tienen responsabilidades claramente definidas en la ejecución de la PIEG. De igual manera, es necesario contemplar la coordinación con municipalidades, incluyendo en primera instancia aquellas que cuentan con oficinas de género o mujer. Asimismo, figuran también las instituciones o instancias de los poderes Legislativo, Judicial y el Tribunal Supremo de Elecciones, y la coordinación con instituciones fiscalizadoras: Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.” (pp. 22 y 23)

Dentro de estas funciones de coordinación del INAMU con respecto al cumplimiento de la PIEG y su Plan de Acción, conviene destacar las cuatro que son relevantes para el quehacer municipal:

- 1) *Diseño y puesta en marcha del sistema de información y evaluación de la PIEG y su Plan de Acción, que comprende la elaboración y difusión de informes anuales y balances bianuales en función de indicadores de proceso y resultado.*
- 2) *Acompañamiento y asesoría técnica a las instituciones para la ejecución de las acciones del Plan.*
- 3) *Vinculación de la PIEG y su Plan de Acción con los mecanismos institucionales de planificación, programación, presupuestación y gestión política.*
- 6) *Diseño y ejecución de una estrategia de coaliciones de apoyo para la ejecución y seguimiento de la PIEG, con instituciones estatales, sector privado y organizaciones de la sociedad civil.*

Como se ha indicado, en cinco de los seis Objetivos Estratégicos de la PIEG se ha identificado al sector municipal como actor clave (sólo en el tercero no), sea como OFIM, Municipalidades, gobiernos locales, autoridades municipales o Federaciones y Ligas Municipales. En tanto en el Primer Plan de Acción para el período 2008-2012 se identificó al sector municipal en acciones para los seis Objetivos Estratégicos, en el Segundo Plan de Acción, presentado por el INAMU en diciembre de 2011, sólo se ha identificado al sector en acciones para tres Objetivos. El cuadro siguiente muestra esta situación:

**Acciones en que se identifica al sector municipal  
como responsable del cumplimiento de la PIEG 2007-2017**

| Objetivos Estratégicos                      | ACCIONES   |  |
|---|--|--|
|   | Plan de Acción 2008-2011   | II Plan de Acción  |
| <b>1. Cuido como responsabilidad social</b> | <b>Acción No. 6:</b> Ejecución de un plan piloto de modalidades de atención en tiempo no lectivo, que comprenda actividades culturales, recreativas, artísticas y deportivas, con participación de las Juntas de Educación y otros actores de la | <b>Acción No. 1:</b> Aumento de cobertura de servicios de cuidado infantil (incluye alternativas existentes y nuevas).<br><br><b>Acción No. 2:</b> Creación y funcionamiento de centros de |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>comunidad.</p> <p><b>Acción No. 8:</b> Incorporación de reglamentaciones en los planes reguladores cantonales para la creación de opciones de atención y cuidado de personas con algún grado de dependencia bajo un esquema de corresponsabilidad social en el cuidado.</p> <p><b>Acción No. 12:</b> Promoción de modalidades de cuidado a cargo de gobiernos locales, iniciando con una experiencia piloto de centro de cuidado infantil en la Municipalidad de Belén.</p> | <p>cuido y desarrollo infantil a cargo de municipalidades y con aportes de actores estratégicos (Estado, empresas, organizaciones sociales).</p>   |
| <b>2. Trabajo remunerado y generación de ingresos</b>    | <p><b>Acción No. 13:</b> Desarrollo en municipalidades de al menos dos experiencias demostrativas de intermediación, orientación e inserción laboral con enfoque de género.</p>  |  |
| <b>3. Educación y salud a favor de la igualdad</b>       | <p><b>Acción No. 4:</b> Desarrollo de un modelo local de acción conjunta CCSS y MEP para llevar a cabo acciones de formación en sexualidad, salud sexual y reproductiva, dirigido a niñas, niños y adolescentes, en al menos dos regiones educativas seleccionadas con base en criterios de diversidad.</p>  |  |
| <b>4. Protección de derechos y frente a la violencia</b> | <p><b>Acción No. 13:</b> Desarrollo del modelo local de prevención de la violencia y masculinidad en al menos el 10 % de las Redes Locales de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar, iniciando en el cantón de Moravia y en el Ministerio de Educación Pública.</p>  | <p><b>Acción No. 1:</b> desarrollo de procesos de promoción de derechos de las mujeres en su diversidad y mecanismos de exigibilidad, con énfasis en autonomía personal, económica y política.</p> <p><b>Acción No. 4:</b> Diseño, aprobación y puesta en ejecución de modelo organizativo y operativo de las redes locales en materia de atención a las mujeres víctimas de violencia.</p> <p><b>Acción No. 5:</b> Diseño, aprobación y aplicación de protocolo interinstitucional de las redes locales en materia de atención a las mujeres víctimas de violencia.</p> |

### 5. Participación política de las mujeres y democracia paritaria

**Acción No. 7:** Espacios de intercambio y debate de mujeres en puestos de decisión acerca de sus experiencias, problemas, logros y propuestas para avanzar en el ejercicio de los derechos políticos.

**Acción No. 8:** Creación y funcionamiento de una Red de Mujeres Municipalistas, apoyada mediante acciones de capacitación y formación.

**Acción No. 10:** Desarrollo de una experiencia local de promoción de liderazgo de mujeres jóvenes.

### 6. Fortalecimiento de la institucionalidad

**Acción No. 2:** Impulso de al menos cinco Planes Estratégicos Municipales de Igualdad y Equidad de Género en las Municipalidades de Osa, Pococí, San Carlos, Moravia y Belén.

**Acción No. 6:** Creación de un programa de acompañamiento, asesoría y capacitación de las OFIM y las UPEG.

**Acción No. 7:** Formalización y fortalecimiento de las UPEG y las OFIM, mediante su creación en la estructura institucional y la dotación de recursos humanos calificados y financieros.

**Acción No. 1:** Diseño de estrategia metodológica para incorporar de manera transversal el enfoque de igualdad y equidad de género en municipalidades, que tenga como marco el desarrollo local y la ciudadanía.

Fuente: Elaboración propia a partir de publicaciones oficiales de la PIEG y sus Planes de Acción.

## 3.2. Política de Igualdad y Equidad de Género de la UNGL

La Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), ente que reúne y representa políticamente a las municipalidades del país (creado mediante Ley No. 5119 de 1972), cuenta, desde 2008, con una “Política de Igualdad y Equidad de Género” que: *“expresa la intencionalidad y compromiso de la UNGL por integrar la equidad de género en sus acciones en dos niveles: en el ámbito municipal, al incentivar la participación equitativa de mujeres y hombres, de sus intereses y necesidades, en los procesos de planificación del desarrollo local promoviendo así una distribución más justa de los recursos; y, en el ámbito interno, para generar procesos que integren la equidad e igualdad de género en el desarrollo institucional”*.

El objetivo general de la PIEG-UNGL es *“Incentivar la integración del enfoque de equidad de género en los procesos de apoyo a la gestión municipal y de fortalecimiento de*

*institucional de la UNGL, con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades de los hombres y mujeres de las comunidades costarricenses, y mejorar su calidad de vida”.*

La PIEG-UNGL plantea tres objetivos específicos para dos ámbitos: el de los gobiernos locales y b) en cuanto a la propia UNGL. Cada objetivo define Lineamientos estratégicos.

**I. Objetivos específicos para el ámbito de los gobiernos locales:**

1. Crear y fortalecer las capacidades de las municipalidades para implementar políticas locales de equidad e igualdad de género que favorezcan el acceso y distribución equitativos de recursos a nivel local.
2. Promover la participación ciudadana de las mujeres en los espacios de toma de decisiones a nivel local.

**II. Objetivo específico para el fortalecimiento institucional de la UNGL:**

3. Impulsar el desarrollo institucional de la UNGL con equidad e igualdad de género.

Actualmente, la entidad se encuentra diseñando el Plan de Acción de la PIEG-UNGL. Las prioridades en la actuación de la UNGL en materia de género han estado concentradas en el desarrollo del segundo objetivo específico, especialmente en relación con el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en el ámbito municipal y en el marco del programa de capacitación para los años 2012 en adelante, se propone desarrollar acciones para el fomento de políticas para la equidad de género en las Municipalidades del país (en el marco de la Agenda Municipal Costarricense 2011-2016).

### **3.3. Política para la Igualdad y la Equidad de Género del IFAM**

En abril de 2010, el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), órgano del Poder Ejecutivo encargado de fortalecer y modernizar el Régimen Municipal Costarricense, aprobó su “Política para la Igualdad y la Equidad de Género” (PIEG-IFAM), a fin de impulsar la transversalidad del enfoque de género en la gestión interna y en sus ámbitos de intervención, por medio de la aplicación operativa de los principios de igualdad y equidad de género y la no discriminación.

Al igual que con otros instrumentos de política, la PIEG-IFAM requiere de un plan específico de acción, que, considerando los lineamientos y acciones estratégicas planteadas, logre:

- “Promover la modificación de estructuras institucionales y operativas, hacia adentro y hacia fuera del IFAM”.

- Brindar las herramientas necesarias y la asistencia técnica, para la operacionalización de la gestión transversal de género del IFAM, lo que implica un desarrollo de capacidades para poder identificar inequidades, brechas o afectación de la aplicación de los principios de igualdad y equidad entre los géneros y el de no discriminación, dentro de la institución y en las municipalidades.
- Fortalecer alianzas estratégicas, fundamentales para coordinar y compartir experiencias, conocimientos y potenciar al máximo el trabajo por la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres a nivel local y regional.”

En el “Plan para el Fortalecimiento de los Gobiernos Locales e Impulso a los Procesos de Descentralización” para el período 2011-2014, el IFAM ha identificado dentro de uno de sus seis Ejes Estratégicos, el denominado “Bienestar Social y Familia”<sup>24</sup>, acciones prioritarias dentro de las que se encuentra el “Fortalecimiento de las Oficinas Municipales de la Mujer”. Esta acción se ha identificado a partir del convencimiento del IFAM de “que la creación e institucionalización de las OFIM ha contribuido a los proceso de democratización locales integrando a las municipalidades la perspectiva, intereses y necesidades de las mujeres. No obstante el tema del género y la inclusión es un tema que debe ser posicionado dentro de las prioridades de las municipalidades”.

El objetivo de esta acción del Plan del IFAM para el “Fortalecimiento de los Gobiernos Locales e Impulso a los Procesos de Descentralización” se ha orientado hacia el mundo laboral concretamente: “Coordinar acciones para mejorar las condiciones de empleabilidad con equidad de género”, si bien la formulación de la meta es más amplia: “Para el año 2014, el 30% de los Gobiernos Locales han avanzado en la incorporación del enfoque de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en la cultura y gestión municipal, así como el 80% de las acciones para mejorar la promoción y el ejercicio de los derechos de las mujeres en las áreas de salud, recreación, vida sin violencia, empresariedad, empleabilidad, organización, liderazgo, participación ciudadana e incidencia política.” A continuación, las acciones específicas que identifica el mencionado Plan del IFAM en esta materia, sus responsables y los recursos necesarios para su implementación:

| Acciones Específicas  | Responsables                      | Recursos  |
|---|-----------------------------------|---|
| Identificación de necesidades de formación y capacitación del recurso humano municipal. | Ministerio de Descentralización y | <ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos provenientes del Instituto Nacional de las Mujeres</li> </ul> |
| Elaboración de convenios institucionales para fortalecer las capacidades del recurso    |                                   |   |

<sup>24</sup> Los otros Ejes Estratégicos son: Seguridad ciudadana y paz social, Ambiente y ordenamiento territorial, Competitividad e Innovación, Infraestructura e inversión en obra pública y Fortalecimiento Institucional.

|  |                             |   |
|--|-----------------------------|---|
| humano Municipal de las oficinas de la mujer   | Desarrollo Local            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos provenientes del Instituto Mixto de Ayuda Social</li> <li>• Recursos provenientes del Instituto Nacional de Aprendizaje</li> <li>• Recursos provenientes del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal</li> <li>• Transferencia del Gobierno Central</li> <li>• Ingresos propios de las municipalidades.</li> </ul> |
| Identificación de proyectos orientados a la empleabilidad de la mujer                  | INAMU                       |   |
| Elaboración e Implementación del plan de formación y capacitación y asesoría Municipal | IFAM<br><br>Municipalidades |   |

Para el logro de estas acciones, el IFAM ha tomado en cuenta la oportunidad que brinda el proyecto “Emprende” del INAMU, que cuenta con financiamiento de la Unión Europea y cuyo objetivo es “Contribuir a una mayor cohesión social y territorial de la sociedad costarricense reduciendo las desigualdades sociales, políticas y comunicacionales y los desequilibrios regionales del desarrollo”. Con este proyecto se busca lograr una mayor independencia económica de la mujer en áreas rurales y marginales que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica y tienen potencial empresarial en las regiones Choroteга, Huetar Atlántica y Pacífico Central.

Finalmente, el Plan mencionado del IFAM para el presente cuatrienio identifica dos actividades como prioritarias para el logro de los objetivos planteados:

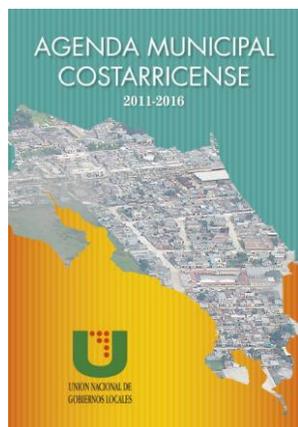
- Firma de convenios entre INAMU – IFAM y Municipalidades para el fortalecimiento técnico y financiero de las Oficinas Municipales de la Mujer.
- Fortalecer la asignación de presupuesto municipal a las OFIM

Estos tres instrumentos de Política pública, uno de carácter nacional (la PIEG 2007-2017) y dos de tipo institucional (la PIEG de la UNGL y el del IFAM), son referencias fundamentales para el quehacer municipal, pues enuncian los principales derroteros identificados para promover la equidad y la igualdad de género en y desde los municipios. Junto con lo establecido en el Código Municipal, conforman el marco normativo y de políticas públicas para la promoción de la equidad de género en el nivel municipal.

#### **4. Criterios de equidad de género en la Agenda Municipal Costarricense 2011-2016**

Entre 2009 y 2010, el sector municipal se abocó a la construcción participativa de la “Agenda Municipal Costarricense” para el período 2011-2016, proceso liderado por la UNGL con apoyo de las Federaciones de Municipalidades y de la Fundación DEMUCA de la

cooperación española. La Agenda (AMC) se ha convertido en la herramienta de planificación que guía el trabajo de diferentes instancias: Poder Legislativo, UNGL, IFAM, CONACAM, agencias de cooperación internacional; lo que la convierte, por tanto, en referencia también obligatoria para entidades y personas interesadas en promover el desarrollo municipal.



La AMC se estructura según tres ámbitos de interés para el sector municipal: a) Legislación, b) Poder Ejecutivo y c) Gestión municipal. Para cada una de estas agendas, se ha identificado un conjunto de temáticas con sus respectivos subtemas y se explica la orientación general que el sector tendría en cada caso, así como las Líneas de Acción que se tomarán.

La temática de equidad de género forma parte de la AMC, pues parte de la comprensión de las importantes modificaciones que ha introducido al mundo municipal tanto las reformas al Código Electoral –primero la de 1996, con la cuota mínima de participación femenina del 40% y luego en 2009, con la aprobación del principio de paridad-, como las reformas de 2008 del Código Municipal y luego la Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades de 2010.

Varias temáticas y subtemas de la AMC son relevantes para la promoción de la equidad de género en el ámbito municipal, siendo que en algunos casos ese objetivo se ha establecido de manera explícita. A continuación, se enlistan las principales conexiones entre la Agenda Municipal Costarricense para el período 2011-2016 y los intereses estratégicos para la equidad de género para ese ámbito:

Temas y Subtemas de la AMC

Relación con equidad de género de manera

|  | explícita | implícita |
|--|-----------|-----------|
| <b>Agenda legislativa</b>  |           |           |
| Tema: Reformas parciales al Código Municipal   |           |           |
| Subtemas:  |           |           |
| • Delimitación de competencias y atribuciones Vicealcaldes/as                                      |           | x         |
| • Participación Comisiones Permanentes   |           | x         |
| Tema: Capacitación Municipal   |           |           |
| Subtema:   |           |           |
| • Reforma para fortalecer el CONACAM   |           | x         |
| <b>Agenda con el Poder Ejecutivo</b>   |           |           |
| Tema: Identificación y articulación del Área Social Municipal                                      |           |           |
| • Red de cuido   |           | x         |
| • Oficinas de bienestar social y familia   |           | x         |
| <b>Agenda sobre Gestión Municipal</b>  |           |           |
| Tema: Función Pública Local  |           |           |
| Subtema: Implementación de herramientas para desarrollar la Carrera Administrativa Municipal (CAM) |           |           |
| Tema: Gobernabilidad local y políticas públicas  |           |           |
| Subtemas:  |           |           |
| • Impulso de la política de género   | x         |           |
| • Estrategias de prevención de la violencia  |           | x         |

En relación con la **Agenda legislativa**, la AMC indica que la preocupación de los gobiernos locales gira en torno a que las reformas parciales realizadas al Código Municipal desde 1998, “no integran necesariamente un marco normativo coherente”, presentando lo que consideran “*panorama disperso que es necesario ordenar mediante un armoniosa combinación del criterio jurídico experto y de la opinión experimentada de las autoridades y técnicos municipales.*” La orientación de los gobiernos locales a este respecto consistirá en propugnar porque “*Las reformas al Código Municipal que se requieren se consideran medulares para el futuro de la institucionalidad municipal. Todos los temas de la Agenda Municipal pueden fluir, sin ~~unión nacional de gobiernos locales~~ embargo, sin las reformas a la legislación municipal, el fortalecimiento de la autonomía puede llevar a un agotamiento o límite por no encontrarse los instrumentos legales que aseguren su impulso*”. La **Línea de Acción** sobre este particular será la de “*Formular y negociar ante la Asamblea Legislativa y con los partidos políticos, las reformas parciales al Código Municipal que deben resolverse antes de los nuevos procesos electorales municipales de 2016*”.

Sobre la **Agenda con el Poder Ejecutivo**, la AMC plantea que la orientación de los gobiernos locales con respecto a la identificación y articulación de lo que ha denominado como “Área Social Municipal”, será la de *“Identificación de una política social de los municipios y el establecimiento de reglas de coordinación interinstitucional, con instituciones como el Ministerio de Educación en los temas de infraestructura, el IMAS en lo referente al Programa Avancemos y a la Red Nacional de Cuido y las Oficinas de Bienestar Social y Familia. Los gobiernos locales deberán iniciar la negociación con estas instituciones del gobierno central para conocer las líneas estrategias y a su vez valorar las posibilidades que tienen de implementar esta propuesta”*. La **Línea de Acción** de los gobiernos locales a este respecto será la de *“Negociación para el establecimiento de las oficinas sociales descentralizadas, que propone el Ejecutivo desconcentrar”*.

En cuanto a la **Agenda sobre Gestión Municipal**, la AMC indica que la orientación de los gobiernos locales será, “en función de su autonomía política y administrativa”, la de *“diseñar estrategias locales encaminadas a la atención de las temáticas prioritarias presentadas en sus municipios. Los gobiernos locales determinarán las acciones a seguir y las medidas a implementar, así como los actores con quienes pueden asociarse, para tratar temas como seguridad ciudadana, migración, bienestar social, medio ambiente, género, discapacidad, promoción del empleo y del desarrollo económico local, etc., a través de la formulación y ejecución de políticas públicas en apego a la normativa vigente”*. La **Línea de Acción** de los gobiernos locales sobre estos temas será la de *“Promover la formulación y ejecución de políticas públicas locales encaminadas a la atención de temáticas priorizadas por cada municipio”*.

Conocer esta priorización de acciones de los gobiernos locales para los próximos seis años es, sin duda, un elemento de contexto relevante para entidades y personas interesadas en la promoción de la equidad de género en el ámbito municipal costarricense.

## **5. Género en el programa de capacitación municipal impulsado por CONACAM**

El Código Municipal dedica su Capítulo VII al tema de la “Capacitación Municipal”, concretamente a través de dos artículos que crean (No. 142) el Sistema Nacional de Capacitación Municipal (SINACAM) y el órgano que lo conduce (art. No. 143): el Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM). Mediante las reformas al Código introducidas por la Ley No. 8679, al SINACAM se le establece un propósito específico en materia de equidad de género (inc. 3), lo que implica que el CONACAM debe velar también por su cumplimiento. A continuación, se transcriben ambos artículos:

Artículo 142. — Créase el Sistema Nacional de Capacitación Municipal, para el diseño y la ejecución del proceso de capacitación municipal, integrado, sistemático, continuo y de alta calidad.

Los propósitos generales son:

- a) Contribuir a modernizar las instituciones municipales en consonancia con el cumplimiento de su misión.
- b) Integrar y coordinar los recursos y la experiencia existentes en el campo de la capacitación municipal.
- c) Contribuir al fortalecimiento de la democracia costarricense, propiciando la capacitación para una adecuada y mayor participación ciudadana.
- d) Propiciar la congruencia entre la oferta y la demanda de la capacitación municipal.
- e) Propiciar la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres, en los procesos de capacitación municipal, e incluir en ésta temas nacionales de interés comunitarios con enfoque de género.

La capacitación municipal es uno de los principales procesos que contribuyen al desarrollo organizacional de las municipalidades.

Artículo 143. — La conducción del Sistema nacional de capacitación municipal estará a cargo del Concejo Nacional de Capacitación Municipal, conformado por los siguientes miembros:

- a) Dos representantes de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, uno los cuales será el Presidente.
- b) Un representante de la Universidad de Costa Rica.
- c) Un representante de la Universidad Estatal a Distancia.
- d) Un representante del Poder Ejecutivo.

Este Concejo funcionará según lo dispuesto en los artículos 49 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

Una ley de 2004, la No. 8420 “Reforma a la Ley de reforma de Ley de Impuesto sobre Bienes Inmuebles”, destinó un monto único para que CONACAM “*fomente y ejecute programas de capacitación*”<sup>25</sup>. Una parte de esos recursos ya se han ejecutado, siendo que en 2011, CONACAM ha decidido ejecutar esos recursos a partir del programa de

<sup>25</sup> Se trata del 20% del fideicomiso No. 002-99, Fondo de Desarrollo Municipal/Banco Crédito Agrícola de Cartago, que según la mencionada Ley No. 8420, “*se asignará a la UNGL, con el fin de que el Consejo Nacional de Capacitación Municipal fomente y ejecute programas de capacitación para las ligas de municipalidades, las municipalidades, los concejos municipales de distrito y los concejos de distrito del país, dando prioridad a la zona rural*”.

capacitación de la UNGL, que a su vez se basa en las temáticas incluidas en la ya mencionada Agenda Municipal Costarricense (AMC).

Así, en aplicación de los mandatos de equidad de género del Código Municipal vigente, el desarrollo de la AMC a través del programa de capacitación de la UNGL -que a la vez es el programa de CONACAM-, deberá:

- a) por un lado, incluir género en varios de sus módulos (ver temáticas más relevantes a este respecto en capítulo anterior sobre la UNGL) y
- b) por el otro, CONACAM deberá velar por que se aplique lo establecido en el Código Municipal en el sentido de que se propicie *“la participación igualitaria y equitativa de mujeres y hombres, en los procesos de capacitación municipal e incluir en ésta temas nacionales de interés comunitarios con enfoque de género”* (inc. 3, art. 142).

Será sin duda éste un programa de capacitación fundamental para el avance hacia la equidad de género en el nivel municipal. Sin embargo, hay que subrayar que se debe recordar que el mandato establecido en el Código Municipal con respecto a los procesos de capacitación para este nivel estatal, no se restringe a la ejecución de los fondos de la Ley No. 8420, sino que debe aplicarse para todo el proceso de capacitación dirigido al ámbito municipal. Así ha quedado establecido en el artículo No. 142 del Código Municipal, cuando indica en su inciso e, que uno de los propósitos del SINACAM es lo ya mencionado en materia de género. Es decir, todo programa de capacitación para el nivel municipal debe responder, progresivamente, a un “Sistema Nacional de Capacitación Municipal”, el SINACAM, el que debe tener ciertas características: ser “integrado, sistemático, continuo y de alta calidad”.

Entendida la capacitación, tal como indica la norma, como “uno de los principales procesos que contribuyen al desarrollo organizacional de las municipalidades”, el Código establece, entre otros, que el SINACAM debe “Propiciar la congruencia entre la oferta y la demanda de la capacitación municipal” (inc. d). Esto es, que progresivamente el país debe avanzar hacia la consolidación de un Sistema Nacional de Capacitación Municipal, en cuyo marco se inscriban todos los esfuerzos que a este respecto realizan diversas entidades públicas y privadas en el país. Queda claro por qué se identifica el SINACAM y el papel de CONACAM y la UNGL como fundamentales para el avance hacia la equidad de género en el nivel municipal.

## **6. Sobre la importancia de aplicar criterios de equidad de género a nivel municipal y para el desarrollo cantonal**

Existen varios indicadores e índices que se han creado para dar cuenta de la situación comparativa de los cantones del país; por ejemplo, el Índice de Competitividad Cantonal

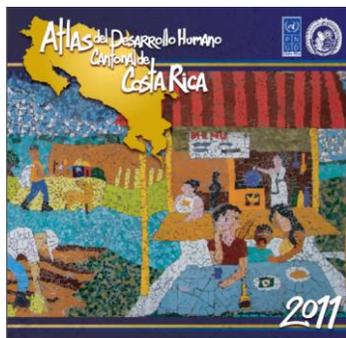
desarrollado por la Promotora del Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER) y la Universidad de Costa Rica, que establece un ordenamiento o clasificación de los cantones según los valores que tengan en relación con determinadas variables; en este caso denominados como pilares económico, empresarial, laboral, infraestructura, ambiental, innovación y calidad de vida. Estas herramientas son útiles para tomadores de decisiones públicas y del sector privado, pues facilitan identificar prioridades de atención. A la inversa, demuestra las debilidades y desafíos que los cantones tienen para el logro de estándares mínimos adecuados para el logro del desarrollo local.

Más directamente relacionado con el grado de desarrollo social, en los últimos años se vienen utilizando varios índices para denotar áreas de mejoramiento de los cantones para el logro del bienestar general de sus poblaciones. Así, se han realizado valoraciones en torno al Índice de Pobreza Humana Cantonal, el Índice de Desarrollo Social Cantonal y el Índice de Desarrollo Humano Cantonal. En todos estos casos, la variable género tiene un peso importante, es decir, incide en la ubicación de los cantones en la clasificación nacional cantonal.

Conocer que la variable género tiene un peso relevante para la ubicación de cada cantón en ese “ranking” cantonal nacional, facilita a tomadores de decisiones comprender el vínculo estrecho que existe entre equidad de género y el verdadero desarrollo del municipio, o lo que es lo mismo, comprender que deben desarrollarse acciones concretas para atender las desigualdades de género, pues no hay desarrollo si la mitad de la población, las mujeres, continúan enfrentando discriminaciones por razones de género.

Promover la equidad de género a nivel municipal implica dos líneas de actuación por parte de los gobiernos locales: a) a lo interno de las Municipalidades y b) en los servicios que la Municipalidad dirige hacia la población del municipio. Para acometer de manera ordenada y estratégica este objetivo, las Municipalidades deben diseñar Políticas para la igualdad y equidad de género propias, que partan de diagnósticos precisos sobre la situación y condición de mujeres y hombres en el cantón. Se comprende entonces por qué las recientes reformas al Código Municipal han atendido el llamado y consenso mundial sobre la necesidad de promover políticas públicas en esta materia, también a nivel municipal.

El reciente “Atlas del Desarrollo Humano Cantonal de Costa Rica 2011”, presentado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y preparado por la Universidad de Costa Rica, ha provocado un fuerte movimiento en la clasificación tradicional de los cantones, que está motivando a las autoridades locales a reflexionar sobre la importancia de diseñar y concretar acciones para promover la equidad de género que superen el discurso.



Efectivamente, el Atlas 2011 recoge los índices del desarrollo humano con los que PNUD ha trabajado en sus informes mundiales y los aplica a la realidad costarricense desagregándolos a ámbitos cantonales. El Índice de Desarrollo Humano Cantonal (IDHc) mide el progreso en materia de desarrollo humano que los cantones presentan en tres dimensiones básicas: disfrute de una vida larga y saludable (esperanza de vida al nacer), acceso a la educación (alfabetización y tasa neta de matrícula educativa) y estándar de vida (bienestar material).

El Atlas 2011 presenta el ranking cantonal utilizando seis índices: el Índice de Desarrollo Humano (IDHc), el Índice de Pobreza Humana (IPHc), el Índice de Desarrollo Relativo al Género (IDGc), el Índice de Potenciación de Género (IPGc), el Índice de Desarrollo Humano (ISDc) y el denominado Índice de Desarrollo Humano ajustado por Seguridad Ciudadana (IDHSCc). El Atlas 2011 presenta el ranking cantonal utilizando seis índices: el Índice de Desarrollo Humano, el Índice de Pobreza Humana, el Índice de Desarrollo Relativo al Género, el Índice de Potenciación de Género, y el Índice de Desarrollo Humano corregido por seguridad, así como sus respectivos componentes, interrelaciones entre índices y posibles escenarios con variaciones en dichos componentes. Para construir estos índices se utilizan fuentes oficiales y estimaciones realizadas por la Escuela de Estadística de la UCR. El PNUD había realizado un ejercicio similar en 2005 y 2007, siendo el de 2011 (con datos 2009) un paso avanzado, pues se ha venido perfeccionado la combinación de indicadores para construir los índices cantonales y así brindar una imagen más ajustada al desarrollo de estos.

Los resultados del Atlas 2011 demuestran que persisten desafíos que el país debe afrontar con toda prontitud, entre ellos la reducción de la desigualdad de ingresos entre cantones, asimismo la reducción en las desigualdades de ingresos entre mujeres y hombres, el acceso a la educación y la permanencia en el sistema, especialmente en el nivel de secundaria. Asimismo, el documento señala que las desigualdades de género y los

problemas de inseguridad, constituyen obstáculos importantes para el ejercicio de las libertades de las personas.

A continuación se muestra la clasificación de las municipalidades según los índices utilizados por el PNUD y la UCR, que evidencian los cambios de ubicación de los cantones según las temáticas medidas. Los índices que miden el desarrollo cantonal a partir del que tienen las mujeres que habitan en cada municipio, el IDGc y el IPGc, muestran cómo un cantón puede mejorar o bajar su puntuación en el ranking municipal, en la medida en que las condiciones de vida y de participación económica y política son similares entre mujeres y hombres.

Así, cantones que sin considerar la variable género ocupaban un puesto inferior en esa clasificación municipal, al incorporar esta variable y evidenciarse que presentan mejores e igualitarias condiciones de salud, bienestar y años de estudio (IDGc), mejoran su ubicación en el listado (como sucede con Hojancha o Escazú, por ejemplo, que suben del quinto al primer lugar y del 12 al 9, respectivamente); o, en caso inverso, pierden puestos en el ranking (como sucede con San Mateo o Curridabat, que bajan del puesto 11 al 27 y del 18 al 26, respectivamente).

De igual forma, cantones en los cuales las mujeres tienen menos oportunidades laborales y participan menos en espacios de toma de decisión (IPGc), pierden puestos en el ranking al incorporar la variable género (como sucede con Santo Domingo, que pasa de ser el segundo cantón con desarrollo humano a ser el número 16 del listado). Y, a la inversa, cantones que presentan situaciones más igualitarias en esas materias entre hombres y mujeres, pasan a ocupar una mejor ubicación en el ranking (como sucede con Liberia, que pasa del lugar No. 24 al puesto No. 11 al incorporar la variable género).

**Clasificación de las Municipalidades según índices incluidos  
en el Atlas del Desarrollo Humano Cantonal 2011 (datos de 2009)**

| Cantones      | Lugar que ocupan según índices |      |      |      |      |        |
|---------------|--------------------------------|------|------|------|------|--------|
|               | IDHc                           | IPHc | IDGc | IPGc | ISCc | IDHSCc |
| Montes de Oca | 1                              | 30   | 2    | 5    | 45   | 2      |
| Santo Domingo | 2                              | 22   | 3    | 16   | 54   | 11     |
| Santa Ana     | 3                              | 24   | 4    | 2    | 39   | 5      |
| Belén         | 4                              | 44   | 6    | 3    | 19   | 1      |
| Escazú        | 5                              | 43   | 1    | 1    | 61   | 16     |
| Moravia       | 6                              | 26   | 5    | 4    | 30   | 3      |
| Flores        | 7                              | 41   | 7    | 7    | 22   | 4      |
| San Pablo     | 8                              | 29   | 8    | 9    | 24   | 9      |
| San Rafael    | 9                              | 25   | 10   | 8    | 32   | 12     |
| San Isidro    | 10                             | 20   | 11   | 6    | 20   | 6      |

|               |    |    |    |    |    |    |
|---------------|----|----|----|----|----|----|
| San Mateo     | 11 | 47 | 27 | 65 | 11 | 7  |
| Hojancha      | 12 | 65 | 9  | 30 | 23 | 13 |
| Nandayure     | 13 | 74 | 12 | 14 | 60 | 32 |
| Orotina       | 14 | 54 | 13 | 28 | 58 | 33 |
| Tibás         | 15 | 35 | 17 | 17 | 70 | 47 |
| Oreamuno      | 16 | 16 | 14 | 12 | 7  | 8  |
| El Guarco     | 17 | 31 | 15 | 15 | 31 | 17 |
| Curridabat    | 18 | 34 | 26 | 13 | 52 | 28 |
| Heredia       | 19 | 39 | 21 | 10 | 48 | 26 |
| Esparza       | 20 | 70 | 19 | 23 | 78 | 58 |
| Atenas        | 21 | 5  | 23 | 24 | 40 | 23 |
| Barva         | 22 | 18 | 20 | 29 | 35 | 19 |
| Mora          | 23 | 8  | 18 | 19 | 1  | 10 |
| Liberia       | 24 | 59 | 24 | 11 | 76 | 57 |
| Turrubares    | 25 | 2  | 22 | 38 | 44 | 31 |
| Puriscal      | 26 | 4  | 16 | 44 | 14 | 15 |
| Nicoya        | 27 | 66 | 25 | 58 | 69 | 54 |
| Cartago       | 28 | 27 | 28 | 33 | 49 | 37 |
| Santa Bárbara | 29 | 13 | 29 | 45 | 6  | 14 |
| Alvarado      | 30 | 1  | 30 | 59 | 15 | 18 |
| La Unión      | 31 | 19 | 31 | 21 | 33 | 29 |
| Puntarenas    | 32 | 75 | 32 | 20 | 81 | 73 |
| Santa Cruz    | 33 | 73 | 36 | 63 | 72 | 62 |
| Carrillo      | 34 | 69 | 34 | 26 | 50 | 45 |
| Tilarán       | 35 | 68 | 35 | 64 | 41 | 38 |
| Montes de Oro | 36 | 61 | 37 | 80 | 55 | 48 |
| Corredores    | 37 | 79 | 38 | 32 | 77 | 70 |
| Golfito       | 38 | 78 | 40 | 22 | 74 | 67 |
| San Carlos    | 39 | 46 | 41 | 35 | 37 | 39 |
| Grecia        | 40 | 23 | 39 | 53 | 16 | 22 |
| Goicoechea    | 41 | 38 | 46 | 31 | 62 | 56 |
| Acosta        | 42 | 12 | 33 | 52 | 26 | 34 |
| Dota          | 43 | 17 | 42 | 42 | 12 | 21 |
| Parrita       | 44 | 51 | 44 | 48 | 73 | 68 |
| Palmares      | 45 | 11 | 43 | 81 | 8  | 20 |
| San José      | 46 | 42 | 48 | 25 | 75 | 71 |
| Abangares     | 47 | 71 | 47 | 60 | 53 | 51 |
| Cañas         | 48 | 64 | 54 | 18 | 65 | 59 |
| Aguirre       | 49 | 57 | 58 | 36 | 79 | 77 |
| Zarcero       | 50 | 3  | 45 | 72 | 9  | 27 |
| Osa           | 51 | 80 | 50 | 27 | 67 | 64 |

|                     |    |    |    |    |    |    |
|---------------------|----|----|----|----|----|----|
| Valverde Vega       | 52 | 9  | 53 | 41 | 13 | 30 |
| Bagaces             | 53 | 63 | 52 | 34 | 36 | 46 |
| Garabito            | 54 | 52 | 61 | 61 | 80 | 78 |
| Jiménez             | 55 | 28 | 49 | 43 | 4  | 24 |
| San Ramón           | 56 | 21 | 51 | 49 | 28 | 42 |
| Pérez Zeledón       | 57 | 76 | 56 | 47 | 47 | 52 |
| Turrialba           | 58 | 7  | 55 | 39 | 25 | 43 |
| Paraíso             | 59 | 15 | 57 | 50 | 5  | 25 |
| Vázquez de Coronado | 60 | 33 | 60 | 66 | 21 | 40 |
| Alajuela            | 61 | 32 | 62 | 37 | 38 | 49 |
| Siquirres           | 62 | 55 | 64 | 54 | 64 | 66 |
| Naranjo             | 63 | 6  | 59 | 71 | 10 | 36 |
| Coto Brus           | 64 | 81 | 63 | 74 | 18 | 41 |
| Poás                | 65 | 14 | 66 | 51 | 3  | 35 |
| Aserrí              | 66 | 37 | 69 | 40 | 29 | 50 |
| Guácimo             | 67 | 53 | 67 | 56 | 59 | 65 |
| Upala               | 68 | 72 | 65 | 67 | 63 | 69 |
| La Cruz             | 69 | 67 | 68 | 57 | 68 | 74 |
| Desamparados        | 70 | 36 | 71 | 46 | 27 | 53 |
| Guatuso             | 71 | 49 | 75 | 79 | 46 | 60 |
| León Cortés         | 72 | 10 | 70 | 77 | 2  | 44 |
| Limón               | 73 | 62 | 74 | 55 | 71 | 79 |
| Buenos Aires        | 74 | 77 | 72 | 73 | 43 | 61 |
| Pococí              | 75 | 56 | 73 | 78 | 42 | 63 |
| Tarrazú             | 76 | 40 | 76 | 62 | 17 | 55 |
| Sarapiquí           | 77 | 50 | 77 | 69 | 51 | 72 |
| Los Chiles          | 78 | 48 | 78 | 68 | 56 | 75 |
| Matina              | 79 | 58 | 79 | 76 | 57 | 80 |
| Talamanca           | 80 | 60 | 81 | 70 | 66 | 81 |
| Alajuelita          | 81 | 45 | 80 | 75 | 34 | 76 |

Nota: IDHc: Índice de Desarrollo Humano, IPHc: Índice de Pobreza Humana, IDGc: Índice de Desarrollo Relativo al Género, IPGc: Índice de Potenciación de Género, ISDc: Índice de Desarrollo Humano, IDHSCc: Índice de Desarrollo Humano ajustado por Seguridad Ciudadana.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información disponible en:

<http://www.pnud.or.cr/mapa-cantonal/docs/atlas-2011-anexo.pdf>

Este tipo de mediciones son útiles tanto para nacionales como para extranjeros. Facilitan conocer los territorios con mayor precisión, sea para habitar o para invertir. Considerar la situación socioeconómica de las poblaciones que habitan los cantones, su situación de seguridad, violencia de género y social, así como el grado de desarrollo que tienen sus mujeres, son elementos que conforman la imagen de un determinado territorio y que sirven de parámetro para conocer el grado de avance sociocultural de quienes lo habitan y

**Con formato:** Sangría: Izquierda: 0 cm, Espacio Antes: 6 pto, Interlineado: Múltiple 1,15 lín.

dirigen. Por eso, cada vez queda más claro en el imaginario social que el desarrollo de una sociedad se mide de acuerdo al grado de desarrollo de sus habitantes y, sobre todo, al grado de desarrollo de sus mujeres.

Con formato: Fuente: 12 pto

## 7. Reflexiones finales

Una vez presentado el panorama general y específico, conviene realizar una breve reflexión sobre los avances logrados en materia de equidad de género en el plano de la normativa municipal.

En primer lugar, reconocer que el Poder Legislativo ha contribuido de manera importante para el avance logrado, un paso que es producto de largas y consistentes luchas por parte del movimiento amplio de mujeres en pro de la igualdad de derechos y oportunidades en todo nivel. Las reformas al Código Municipal introducidas mediante la Ley No. 8679 en 2008, no lograron la aprobación de lo que fue su principal objetivo inicial: crear por ley las OFIM, pero ciertamente consolidaron uno de los cuerpos normativos a favor de la equidad de género en el plano municipal más avanzados y completos de la región.

El enfoque de estas reformas ubica a Costa Rica como una sociedad que parte del entendimiento de que la promoción de las mujeres es una estrategia primordial y fundamental para el avance hacia sociedades más equitativas, pero que sobre todo es sabia al comprender que lo importante es que la actuación a nivel municipal contenga criterios de equidad de género, es decir, que parta del conocimiento de las necesidades y particularidades de mujeres y hombres, que son diferentes, para construir, junto con esos hombres y mujeres, municipios más desarrollados y equitativos, a partir de las diversas visiones y aportes que su condición de género les otorga.

Ese reconocimiento y planteamiento, que hoy es ley, ha avanzado del enunciado general hacia la concreción de ámbitos para la actuación municipal sobre este tema.

Efectivamente, ha establecido la obligatoriedad de las Municipalidades de emitir políticas para la equidad e igualdad de género, que se operacionalicen a través de instrumentos de planificación municipal y ha establecido a la vez el deber de explicitar criterios de género en las otras políticas que se impulsan, incluyendo lo relativo al recurso humano, el sistema de capacitación, la planificación y la asignación de los recursos.

Con todo, es importante advertir una situación que suele ocurrir y que debe preverse y evitar. La experiencia indica que en entidades con algún grado de familiaridad con el enfoque de género, pueden adoptarse criterios y medidas de carácter oportunista respecto de la eficacia de la política general, pero que no se sienten comprometidas con la necesidad de avanzar directamente en materia de equidad de género.

Por ejemplo, en algunas ocasiones se utiliza la metodología del análisis de género para saber quién hace qué cosas en una determinada comunidad y tomar en cuenta ese conocimiento para el mejoramiento de un determinado proyecto, sin que ello implique ningún compromiso con la necesidad de cambiar esos comportamientos observados en materia de género que fomentan la desigualdad.

Ante esta posibilidad, es necesario hacer algunos señalamientos. La primera consideración es de orden estratégico: la reticencia a comprometerse con el cambio de los comportamientos inequitativos puede ser la vía más fácil, pero manteniendo los problemas estructurales a largo plazo que limitan la calidad del capital social y la eficacia en términos de sustentabilidad.

La segunda consideración es de orden directamente valórico: hay que tomar en consideración que las Municipalidades de un determinado país no pueden desconocer la normativa nacional vigente, ni los compromisos suscritos por el país en materia de equidad de género. Es decir, tanto desde una perspectiva de derechos humanos como desde la referencia al desarrollo sostenible, la equidad de género es un valor mundial que vincula y obliga a todas las instancias de organización política en un país como Costa Rica.

Por último, ha quedado claro en este documento, que entidades e instancias públicas como INAMU, SINACAM/CONACAM e IFAM, juegan un papel fundamental en el logro de la equidad de género en nivel municipal y que existe un marco normativo que así se los establece.

En términos de seguimiento y control, la Contraloría General de la República también tiene una responsabilidad a este respecto, pues, como se sabe, debe velar por el cumplimiento de lo establecido en las normas mencionadas, en el contexto del marco jurídico para la administración pública. Es de esperar que así como se ha avanzado en el plano normativo y de emisión de políticas públicas, también la Contraloría desarrolle herramientas, instrumentos y mecanismos que oportuna y eficazmente coadyuven a las municipalidades a cumplir con sus obligaciones de promover municipios más equitativos, también en relación a la situación y condición de mujeres y hombres.

El logro de la equidad de género ha dejado de ser entendida como una responsabilidad exclusiva de las mujeres, la mitad de la población más interesada en su logro. Con el Código Municipal vigente, esa responsabilidad ha sido claramente asignada al conjunto de la población y de las entidades que promueven el desarrollo de la sociedad, tanto a nivel nacional como, especialmente, desde y en los municipios que conforman el país.

## Bibliografía y fuentes consultadas

Fundación Género y Sociedad (GESO). **De lo nacional a lo local: políticas públicas e institucionalidad para la equidad de género.** Documento y presentaciones para talleres de capacitación para Municipalidades de Costa Rica. San José, 2010-2011.

Fundación GESO. **Módulo: Políticas públicas nacionales y locales sobre género y ciudadanía.** Proyecto "Incorporación del enfoque de género y promoción de la participación femenina en la primera elección directa de Alcaldes/as en Costa Rica". Fundación Género y Sociedad (GESO). GESO/FES/UCR. San José, 2003.

Fundación GESO. **Módulo: Planificación de una agenda local de gobierno con perspectiva de género.** Proyecto "Incorporación del enfoque de género y promoción de la participación femenina en la primera elección directa de Alcaldes/as en Costa Rica". Fundación Género y Sociedad (GESO). GESO/FES/UCR. San José, 2003.

García Quesada, Ana Isabel y Morales, Carla. **Módulos de capacitación para el curso: "Lideresas para el cambio"** del INAMU. San José, 2010.

García Quesada, Ana Isabel. (2011). Costa Rica. **Por criterios de equidad: de la medida temporal al principio de paridad.** En: Tribunal Supremo de Elecciones. Revista Derecho Electoral. No. 12, Segundo semestre 2011. Disponible en: [http://www.tse.go.cr/revista/art/12/garcia\\_quesada.pdf](http://www.tse.go.cr/revista/art/12/garcia_quesada.pdf)

Gobierno de Costa Rica-Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. **La apuesta estratégica. Informe de Labores 1994-1998.** CMF. San José, 1998.

Gobierno de Costa Rica-INAMU. **Política para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.** Colección Documentos No. 36. UNFPA/INAMU. San José, abril 2007.

Gobierno de Costa Rica-INAMU. **Plan de Acción 2008-2012. Política para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.** Colección Políticas públicas para la igualdad y equidad de género; n.1. Estrategias e instrumentos de política pública, n. 1. INAMU. 2008. Disponible en: <http://www.inamu.go.cr/documentos/Plan%20de%20accin.pdf>

Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM). **Plan para el Fortalecimiento de los Gobiernos Locales e Impulso a los Procesos de Descentralización 2011-2014.** IFAM, documento, 2011.

[INAMU. Perfil de los Mecanismos Locales para la Igualdad y la Equidad de Género \(MELIEG\). Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, 2011.](#)

[INAMU. II Plan PIEG. Noviembre 2011.](#)

[INAMU. Propuesta de estrategia de acompañamiento de INAMU a OFIM y UPEG. 2010.](#)

**Con formato:** Fuente: Negrita, Sin subrayado, Color de fuente: Automático

**Con formato:** Fuente: Negrita, Sin subrayado, Color de fuente: Automático

**Con formato:** Fuente: Negrita, Sin subrayado, Color de fuente: Automático

PNUD-UCR. **Atlas del Desarrollo Humano Cantonal de Costa Rica 2011**. PNUD/UCR.  
Disponible en: <http://www.pnud.or.cr/mapa-cantonal/>

Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL). **Agenda Municipal Costarricense 2011-2016**. UNGL-Fundación DEMUCA. San José, 2011.

UNGL. **Código Municipal comentado y concordado con legislación conexas. Ley No. 7794. Actualizado en enero del 2011**. UNGL-Fundación DEMUCA-AECID. San José, 2011.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. Sitio web sobre Legislación:  
[http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_informacion/Consultas\\_SIL/Pginas/Leyes.aspx](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/Pginas/Leyes.aspx)

**ANEXO I**

**Ley No. 7794: Código Municipal (Actualizado a noviembre de 2011)**

(COPIAR)

**ANEXO II**

**Ley No. 8679: Modificación de varios artículos del Código Municipal, Ley No. 7794**

(copiar)

**ANEXO III**

**Ley No. 8801: Ley General de Transferencia de Competencias del Poder Ejecutivo a las Municipalidades**

(Copiar)