Política Municipal de Igualdad de Género

Municipalidad de Escazú

Segunda Edición

Antecedentes

¿Por qué una política municipal de igualdad de género?

La igualdad de género es el "principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo"[1].

Cuando hablamos sobre igualdad de género a nivel institucional, lo que estamos diciendo de fondo es que reconocemos que existen diferencias, y que atendemos por igual a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. En otras palabras:

— Las diferencias biológicas existen, pero tenemos iguales derechos.

— Las diferencias en los comportamientos en sociedad son producto de una forma de pensar anterior, la cual podemos revaluar y mejorar.

— Unas y otros no tenemos las mismas necesidades, algunas por nuestra biología y otras por la organización social.

— Históricamente se nos han dado oportunidades diferentes, que en el balance generalizado han dado más privilegios a los hombres y han excluido a las mujeres.

La igualdad de género es una responsabilidad ética. Se trata de defender los derechos para todas las personas que forman parte de la comunidad. Es así como el Código Municipal establece como atribución: "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"[2].

Por otra parte, también entendemos que la igualdad de género no involucra sólo a las mujeres, sino que nos compromete a mujeres y hombres. El empoderamiento de las mujeres es una lucha en la que ellas mismas pueden ejercer el liderazgo, pero donde los hombres pueden aportar, especialmente aquellos que tienen poder de decisión.

La igualdad de género es desarrollo. Su principal componente es de desarrollo humano, crecimiento personal, el uso de sus capacidades y la libre construcción de un proyecto de vida. Manera justa y equitativa. La Municipalidad de Escazú, por su naturaleza, tiene la responsabilidad de "promover un desarrollo local participativo e inclusivo, que contemple la diversidad de las necesidades y los intereses de la población"[3].

---

[1] Norma técnica nacional INTE G38, 3.22.
[2] Código Municipal (Ley 7794), art. 5, inc. i.
[3] Código Municipal (Ley 7794), art. 5, inc. h.

Por otra parte, la igualdad de género también va de la mano con el desarrollo económico. El empoderamiento económico de las mujeres es un elemento clave, efecto multiplicador.

Es así como la igualdad de género va más allá de las tendencias del momento; es calidad de vida para toda la población. La igualdad busca recuperar una forma de organizarnos socialmente que brinde oportunidades y dignidad a todas y todos. ESTRUCTURAL

¿Cuál ha sido la respuesta proactiva de la Municipalidad de Escazú?

Como gobierno local consciente de la necesidad de desarrollo de todas las personas, la Municipalidad de Escazú ha tomado acciones como punta de lanza en gestionar la igualdad de género en el sector institucional.

- La Municipalidad de Escazú se convirtió en la segunda municipalidad que gestiona la apertura de la Oficina de la Mujer OFIM. Esta oficina se ha mantenido con reconocimiento por ser una de una oficina especializada en atención psicología en violencia de género.

- La Municipalidad de Escazú provee servicios de atención psicológica. El servicio de atención psicológica tiene como particularidad ser uno de los servicios sustantivos y el perfil profesional requiere especialidad en género y violencia.

- En coherencia con la gestión desarrollada en el tema por varios años y dirigida a la comunidad, en 2016 la Municipalidad de Escazú firmó su carta de intención con INAMU para mejorar su gestión interna y avanzar hacia el Sello de Igualdad de Género que otorga esta institución, con la intención de mejorar la gestión interna y avanzar en la igualdad de género.

- El Programa Escuela de Liderazgo para Mujeres nace el año 2013 como una acción afirmativa en formación en temas de derechos humanos, participación, empoderamiento femenino y desarrollo comunitario y personal para las mujeres. La propuesta formativa fue presentada a un concurso en ONU Mujeres, el cual reconoció el proceso como una iniciativa innovadora. Así mismo ha sido sujeto de conocimiento y estudio por otras municipalidades, como una acción que posibilitara la réplica en otros espacios. De la misma manera, se presentó a la Unión Nacional de Gobiernos Locales la propuesta ajustada para gobiernos locales con algunas limitaciones presupuestaria o en equipos de gestión.

- En el año 2010 nace el Programa Formación de Orugas, un espacio formativo y preventivo relacionado con temas habilidades para la vida, participación, violencia de género, empoderamiento dirigido a niñas y jóvenes mujeres, proceso previo juvenil a Escuela de Liderazgo.

¿Cómo se debe entender esta política?

Esta política expresa las intenciones que tiene la Municipalidad de Escazú en su conjunto gracias a la valoración técnica y con apoyo de las personas en roles políticos. Además, va más

allá de uno u otro partido, sino que aboga por los derechos humanos de las mujeres y los hombres, los cuales deben ser defendidos desde todos los frentes.

Esta política es la hoja de ruta con las acciones que permitan a la Municipalidad de Escazú avanzar en la igualdad y equidad de género. Clarifica el norte estratégico, y especifica las líneas de gestión para que la acción municipal permita el progreso para unas y otros.

Es un apoyo para que las diferentes acciones del quehacer municipal incluyan también el crecimiento en derechos. Las acciones contempladas en esta política son una visión global. Sin embargo, cuando los diferentes procesos de la municipalidad se encuentren con necesidades diferenciadas de mujeres y de hombres, tienen la responsabilidad de atenderlas también con los enfoques de esta política.

El alcance de esta política es doble:

— En primer lugar, se considera la gestión municipal hacia sus entidades y personas administradas.

— En segundo lugar, se aborda el ámbito interno de la municipalidad. La administración interna debe ser ejemplo para la gestión de otras instituciones y debe promover el desarrollo de las funcionarias y los funcionarios.

¿Qué incluye esta política?

La presente política incluye:

— Los principios orientadores de la política.

— El marco legal asociado a la igualdad de género, tanto a nivel nacional como internacional.

— La declaración de compromiso de la Municipalidad de Escazú, indicando sus intenciones estratégicas en cuanto al tema.

— Los objetivos asociados a la mejora de las condiciones de vida de mujeres y hombres habitantes del cantón (externa) y de quienes laboran para la Municipalidad de Escazú (interna).

— El plan de trabajo para alcanzar los objetivos internos, incluyendo metas (que pretenden evaluar la eficacia del logro de los objetivos) y los indicadores de proceso (que tienen por propósito validar la ejecución de las actividades).

— La vinculación de los programas desarrollados asociados con los objetivos externos y que pretenden alcanzarlos.

Principios orientadores[4]

Universalidad de los derechos humanos

"Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos"[5]. Independientemente de su sexo o género, así como de otras condiciones, es deber de la Municipalidad de Escazú garantizar la dignidad y los derechos de todas las personas que conforman la comunidad.

Enfoque de igualdad de género

Mujeres y hombres son diferentes entre sí, tanto por asuntos biológicos como por aspectos sociales. Reconocemos que estas diferencias son reales y que no necesitamos ser idénticos(as), pero que sí debemos contar con las mismas oportunidades y el mismo reconocimiento por nuestro aporte valioso en la familia, en la comunidad y en las instituciones, entre otros.

Diferencias y necesidades diferenciadas

Para abordar las necesidades de toda la comunidad hay que reconocer que las necesidades de mujeres y hombres pueden ser distintas. Para ello es importante escuchar esas necesidades de las mismas personas que las viven, garantizando la participación de unas y otros.

Equidad y acciones afirmativas

Hoy buscamos la igualdad, pero a lo largo de la historia hemos tenido oportunidades muy diferentes. Para compensar esa desigualdad, primero suele ser necesario asignar los recursos de manera estratégica, lo cual regularmente pasa por enfocarnos en las mujeres para algunas acciones y en los hombres para otras.

Diversidad e interseccionalidad

No todas las mujeres y ni todos los hombres tienen las mismas realidades. Por ejemplo, no es lo mismo ser una mujer urbana o una mujer rural; es distinto ser un hombre con discapacidad o sin ella. Las acciones municipales deben tener en cuenta que mujeres y hombres pueden tener a su vez necesidades diversas, y que muchas de ellas están acentuadas por otras formas de discriminación.

Transversalidad

La responsabilidad de escuchar proactivamente y de dar respuesta a las necesidades de mujeres y de hombres es de todas las instancias municipales: tanto el funcionariado como las personas en cargos de elección popular; tanto las áreas especializadas en lo social como aquellas que velan por otros aspectos para el bienestar.

---

[4] Basados en los principios y enfoques orientadores de la PIEG 2018-2030.
[5] Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 1.

Marco Legal

La Política Municipal de Igualdad de Género se fundamenta en un claro marco legal. Este marco normativo debe considerarse tanto a nivel internacional como nacional. Asimismo, se añade aquellos compromisos que ha firmado la Municipalidad voluntariamente, y no por directriz de algún órgano externo.

Instrumentos internacionales

— El **Convenio 100 de OIT** define el concepto de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

— El **Convenio 111 de OIT** define el concepto de discriminación en el empleo y la ocupación, indicando específicamente el sexo entre sus posibles motivos.

— El **Convenio 190 de OIT** define el concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo, reconociendo que afectan de manera desproporcionada a mujeres y niñas.

— La **Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José** establece que los derechos consignados en la convención serían reconocidos sin discriminación por motivos de sexo o cualquier otra condición social.

— La **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** especifica los compromisos de los Estados Parte en tomar acciones afirmativas para subsanar la desigualdad actual, involucrarse activamente para cambiar patrones socioculturales que generen discriminación, tomar acciones para garantizar la igualdad en el trabajo y el disfrute de los derechos.

— La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer de Belém Do Pará** reconfirma el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia, al respeto a su vida, su integridad física, psíquica y moral, entre otras, y a acceder a los servicios de apoyo a las víctimas de violencia.

— La **Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing** establece el compromiso de adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer. También impulsa a alentar a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad. Específicamente, señala el rol de los gobiernos locales en promover la participación de las mujeres en decisiones relativas al medio ambiente y en erradicar la violencia contra las mujeres.

— La **Convención sobre los Derechos Políticos y Civiles de la Mujer** establece su derecho a servir en la función pública y a ser electas en cargos definidos popularmente.

— El **Consenso de Quito** producto de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, reconfirma la importancia de que los gobiernos locales para prevenir, sancionar y erradicar el acoso político y administrativo contra las mujeres que acceden a puestos de decisión por vía electoral o por designación.

— El **Consenso de Brasilia** producto de la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, reconfirma las acciones que los gobiernos deberían garantizar para las mujeres en ámbitos de autonomía económica, igualdad en el trabajo, ciudadanía, participación en toma de decisiones, eliminación de formas de violencia y acceso a recursos.

Instrumentos nacionales

— La **Ley N.° 2694 "Prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral"** establece que todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento en las instituciones del Estado que se efectúe de forma discriminatoria será anulable a solicitud de parte interesada.

— La **Ley N.° 7142 "Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer"** establece que los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque las mujeres no sufran discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres.

— La **Ley N.° 7476 "Contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia"** establece la obligación de todo patrono o jerarca de mantener condiciones de respeto por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, así como de divulgar el contenido de dicha ley.

— La **Ley N.° 7794 "Código Municipal"**, reformada por la Ley N.° 8679, incluye las obligaciones de las municipalidades en cuanto a la igualdad de género: generación de política pública, la consideración de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en planes de desarrollo, planes anuales operativos y presupuestos, la constitución de una Comisión Permanente de la Condición de la Mujer en el Concejo Municipal y la participación de mujeres y hombres en el Sistema Nacional de Capacitación Municipal.

— El **Decreto Ejecutivo N.° 37906 "Creación de Unidades para la Igualdad de Género y de la Red Nacional de Unidades de Igualdad de Género"** insta a las municipalidades a realizar acciones conjuntas en procura del fortalecimiento de la institucionalidad de género a través de su inclusión estratégica en la estructura organizacional, planes estratégicos y presupuestarios.

— El **Decreto Ejecutivo N.° 41115 "Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) 2018-2030"** establece el marco de acción para los esfuerzos de las instituciones públicas con base en los resultados esperados de la política.

— La **"Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032"** establece cinco ejes de acción para erradicar la violencia contra las mujeres en Costa Rica, aplicables también al gobierno local de Escazú para alinear esfuerzos nacionales y cantonales.

Compromisos adquiridos voluntariamente

— El **Reglamento Municipal 161 "Reglamento autónomo de la Municipalidad de Escazú"** prohíbe la discriminación dentro de la institución y en los servicios brindados.

— El **Reglamento Municipal 32 "Reglamento de Ética de la Municipalidad de Escazú"** declara 'tolerancia cero' ante cualquier práctica discriminatoria que irrespete la diversidad de género.

— El **Plan de Desarrollo Cantonal de Escazú 2019-2029** establece cinco ejes de desarrollo, en los cuales se debería considerar tanto a mujeres como a hombres.

— La Municipalidad de Escazú firmó en 2016 la **Carta de Intención con INAMU** donde declara el compromiso de la Municipalidad por avanzar hacia la conformación de un "Sistema de gestión para la igualdad de género en el ámbito laboral" reconocido con el Sello de Igualdad de Género del INAMU.

Compromiso

La Municipalidad de Escazú mantiene su compromiso de trabajar de manera continua e incremental en favor de la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los espacios, teniendo en cuenta sus diversas realidades.

Reconocemos el contexto nacional y por tanto queremos hacer de Escazú una comunidad libre de violencia contra las mujeres, y donde haya oportunidades de crecimiento para mujeres y para hombres.

Además, proveemos un entorno constructivo e inclusivo para todo el funcionariado, orientando sus capacidades hacia el mejor servicio a la ciudadanía, en apego al marco legal y regulatorio.

Responsabilidades y autoridades

La Alcaldía, la Vicealcaldía y las jefaturas de área de la Municipalidad de Escazú se harán responsables de:

- asegurar que la Política Municipal de Igualdad de Género se mantiene presente en la estrategia de la institución y alineado con ella;
- integrar los compromisos de la Política Municipal de Igualdad de Género con los procesos de la institución;
- proporcionar los recursos para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente la Política Municipal de Igualdad de Género;
- distribuir las responsabilidades y las autoridades necesarias para la Política Municipal de Igualdad de Género, garantizando que el funcionariado tenga las competencias para llevar a cabo las tareas y que sea consciente de la importancia de esas actividades y de las implicaciones de no cumplir con ellas;
- comunicar la importancia de la eficacia de la Política Municipal de Igualdad de Género y el cumplimiento con los requisitos asociados;
- garantizar que la Política Municipal de Igualdad de Género logra los resultados previstos;
- dirigir y apoyar la mejora continua en materia de igualdad de género dentro de la institución y en sus servicios.

Las jefaturas y otros puestos de liderazgo son responsables de:

a) propiciar en sus equipos de trabajo las relaciones laborales equitativas, considerando a mujeres y hombres en su diversidad;
b) cumplir y hacer cumplir las políticas definidas para el SIGIG.

La Oficina de Salud Ocupacional es responsable de garantizar las prácticas preventivas de la salud integral del personal, incluyendo la seguridad laboral, las instalaciones, los equipos disponibles y la atención preventiva y curativa de la salud, todas ellas considerando la diversidad de mujeres y de hombres.

El Subproceso de Asesoría Jurídica es responsable de:

a) identificar los requisitos legales aplicables a la Municipalidad de Escazú en materia laboral y otras materias relacionadas con la igualdad de género;
b) identificar la forma en la que se cumplen los requisitos legales identificados;
c) asesorar a la Alcaldía en la puesta en práctica de dichos requisitos.

La Oficina de Comunicación y Relaciones Públicas es responsable de:

a) garantizar que la comunicación externa se realiza de forma inclusiva,
b) promover que la comunicación interna también lo sea, y
c) poner a disposición los medios de comunicación masiva de la Municipalidad de Escazú para favorecer los programas asociados a la Política Municipal de Igualdad de Género.

Los Subprocesos de Planificación Estratégica y de Gestión de la Calidad son responsables de:

a) asegurar la inclusión de aspectos sobre la igualdad de género en la estrategia y los planes operativos institucionales;
b) dar soporte al cumplimiento de la Política Municipal de Igualdad de Género en materia de documentación y procedimientos de mejora.

Son responsables de implementar acciones que transversalicen la igualdad de género en los servicios de la municipalidad:

— La Oficina de Cooperación Institucional

— La Gerencia de Recursos Humanos y Materiales y sus procesos.

— La Gerencia de Gestión Hacendaria y sus procesos.

— La Gerencia de Gestión Económica Social y sus procesos.

— La Gerencia de Gestión Urbana y sus procesos.

La Gerencia Económica Social (en particular el Proceso de Desarrollo Social) es responsable de:

a) asegurarse de que la Política Municipal de Igualdad de Género se establece, se implementa y se mantiene según los requisitos legales y las mejores prácticas establecidas en la norma INTE G38;
b) informar a la Alcaldía sobre el desempeño de la Política Municipal de Igualdad de Género para su revisión;
c) emitir recomendaciones a la Alcaldía para la mejora de la igualdad de género.
d) brindar asesoría técnica a las otras áreas de la Municipalidad de Escazú para una correcta aplicación de la perspectiva de género en las acciones trasversales que involucren en sus procesos.

La Gerencia de Gestión Hacendaria, a través de la Proveeduría Municipal, es responsable de velar por la inclusión de cláusulas contractuales que comprometan a las empresas proveedoras de la Municipalidad de Escazú en favor de la igualdad de género, en el marco de la legislación sobre Contratación Administrativa.

La Gerencia de Recursos Humanos y Materiales es responsable de:

— determinar los criterios y ejecutar los procedimientos que propicien la igualdad de género en los procesos atinentes a la gestión del personal.

— incluir las acciones asociadas a la Política Municipal de Igualdad de Género dentro del Sistema de Gestión del Desempeño de las Personas Trabajadoras de la Municipalidad de Escazú.

Objetivos

Objetivos de largo plazo	Carácter	Indicador de mejora y éxito
Fortalecer la gestión de personal de la Municipalidad de Escazú para orientarla a la inclusión y el desarrollo humano del funcionariado.	Interno	Encuesta de clima organizacional: Percepción de funcionarias y de funcionarios sobre asuntos de inclusión y desarrollo
Garantizar un entorno libre de discriminación y violencia para el trabajo del funcionariado.	Interno	Mejora de la percepción de funcionarias y de funcionarios sobre el tema en la evaluación interna del Clima Organizacional
Consolidar los mecanismos de monitoreo y evaluación incluidos el SIGIG municipal.	Interno	Se alcanza y se mantiene la certificación del SIGIG
Promover la inclusión laboral de las mujeres habitantes del cantón.	Externo	Disminución en la tasa de desempleo de mujeres y de hombres en el cantón
Erradicar la violencia contra las mujeres del cantón.	Externo	Número de casos reportados de violencia contra las mujeres.
Promover el reconocimiento efectivo de los liderazgos comunitarios de las mujeres en el cantón.	Externo	Porcentaje: mujeres en liderazgos comunitarios reconocidos en la práctica / roles de liderazgo identificados.

Plan de trabajo para alcanzar los objetivos internos

Estrategias	Acciones	Indicador de proceso	Plazo de implementación	Responsable principal	Áreas que deben apoyar
Objetivo 1: Garantizar que la Municipalidad de Escazú es una institución que promueve el desarrollo profesional de funcionarias y funcionarios.					
Toma de consciencia de **líderes**	Sesiones de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en la toma de decisiones	El 80% de líderes participa en al menos 3 horas de sensibilización por año	2020-2021	Subproceso Desarrollo Social	Todos los Procesos
	Capacitación sobre el caso de negocios de la igualdad de género y su impacto en la mejora de las organizaciones	El 80% de líderes participa en al menos 1 hora de sensibilización	2020-2021	Subproceso Desarrollo Social	Todos los Procesos
Fortalecimiento de los procesos de recursos humanos	Capacitación a profundidad al personal de Recursos Humanos acerca de la gestión de personal con enfoque de género	Totalidad del personal del área con entrenamiento ha recibido al menos 12 horas de capacitación para 2022	2020-2022	Subproceso Desarrollo Social	Proceso de Recursos Humanos
	Revisión de los procedimientos de Recursos Humanos para minimizar sesgos en la gestión del personal	La totalidad de los procedimientos aplican acciones afirmativas y/o consideraciones para garantizar la igualdad de género	2020-2022	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso Desarrollo Social

Estrategias	Acciones	Indicador de proceso	Plazo de implementación	Responsable principal	Áreas que deben apoyar
Fortalecimiento de los procesos de recursos humanos (continuación)	Capacitación específica a las jefaturas acerca de la buena gestión de los recursos humanos, en especial con enfoque de género	Cada jefatura participa en al menos 4 horas de actualización por semestre	2021-2023	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso Desarrollo Social
	Consultas en la encuesta de clima organizacional acerca de la percepción acerca de la equidad en la aplicación de las políticas de gestión del personal	Se incluye anualmente al menos 6 preguntas para evaluar el tema en la encuesta de clima organizacional	2021-2023	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso Desarrollo Social
	Establecimiento de indicadores de medición (segregados por sexo) para la gestión de los recursos humanos y reporte semestral a la alcaldía	Se reporta semestralmente a la alcaldía al menos 5 indicadores con enfoque de género en el área de Recursos Humanos	2021-2023	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso Desarrollo Social Subproceso de Planificación Estratégica Subproceso de Gestión de la Calidad
Implementación de la perspectiva de género en la salud ocupacional	Aplicación de un análisis de riesgos que contemple las diferencias en probabilidad, consecuencias o exposición a los riesgos según condiciones de sexo o género	Se evalúa la totalidad de los riesgos críticos de forma diferenciada por género	2021-2023	Subproceso de Salud Ocupacional	Proceso de Recursos Humanos

Estrategias	Acciones	Indicador de proceso	Plazo de implementación	Responsable principal	Áreas que deben apoyar
Implementación de la perspectiva de género en la salud ocupacional (continuación)	Establecimiento de planes de acción que consideren las necesidades de capacitación de mujeres y de hombres en los casos donde haya variables que los diferencien.	Se establecen al menos 5 acciones anuales que abordan de forma distinta a mujeres y a hombres	2022-2023	Subproceso de Salud Ocupacional	Proceso de Recursos Humanos
	Adaptación de puestos de trabajo que lo requieran para facilitar las tareas a más mujeres o más hombres según su distribución actual.	Se adapta al menos 3 puestos operativos para la inclusión de más mujeres o más hombres	2022-2024	Subproceso de Salud Ocupacional	Proceso de Recursos Humanos

Estrategias	Acciones	Indicador de proceso	Plazo de implementación	Responsable principal	Áreas que deben apoyar
Objetivo 2: Garantizar un entorno libre de discriminación y violencia para el trabajo del funcionariado.					
Toma de consciencia de **funcionarias(os)**	Sesiones de sensibilización sobre la importancia de la igualdad de género en el trabajo municipal	El 80% de funcionarias(os) participa en al menos 2 horas de sensibilización por año	2020-2023	Subproceso de Desarrollo Social	Proceso de Recursos Humanos Todos los procesos
	Campañas de comunicación sobre la importancia de la igualdad de género en el trabajo	Se realiza al menos 1 campaña de comunicación cada 6 meses	2020-2023	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso de Relaciones Públicas Subproceso de Desarrollo Social
	Campañas de comunicación sobre las acciones concretas que se esperan en favor de la igualdad de género	Se realiza al menos 1 campaña de comunicación cada 6 meses	2020-2023	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso de Relaciones Públicas Subproceso de Desarrollo Social
Fortalecimiento de protocolos contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral	Campañas de sensibilización acerca de qué es el hostigamiento sexual y el acoso laboral	El 80% de funcionarias(os) participa en al menos 2 horas de sesiones de sensibilización al año	2020-2021	Proceso de Recursos Humanos	Desarrollo Social

Estrategias	Acciones	Indicador de proceso	Plazo de implementación	Responsable principal	Áreas que deben apoyar
	Campañas de sensibilización acerca de los canales para establecer una denuncia por hostigamiento sexual o acoso laboral	Se realiza al menos 1 campaña de comunicación cada 6 meses	2021-2022	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso de Relaciones Públicas Subproceso de Desarrollo Social
	Capacitación continua al personal involucrado en el proceso de atención de denuncias para la mejora de estas funciones	Cada funcionaria(o) involucrada(o) participa en al menos 2 horas de actualización cada año	2020-2027	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso de Desarrollo Social
	Consulta anónima (segregada únicamente por sexo) al personal acerca de su percepción y la confianza en el proceso de atención de denuncias.	Consulta obtiene participación de al menos 60% en mujeres y 60% en hombres	2020-2027	Proceso de Recursos Humanos	Subproceso de Desarrollo Social

Estrategias	Acciones	Indicador de proceso	Plazo de implementación	Responsable principal	Áreas que deben apoyar
Objetivo 3: Consolidar los mecanismos de monitoreo y evaluación incluidos el SIGIG municipal.					
Involucramiento de instancias políticas	Sesiones voluntarias de sensibilización, capacitación y actualización a personas electas popularmente (i.e. Alcaldías, Vice alcaldías, Concejo Municipal y Concejos de Distrito) sobre la igualdad de género	Las sesiones alcanzan cada año al menos al 30% de las personas electas popularmente	2021-2029	Subproceso de Desarrollo Social	Alcaldía Concejo Municipal
Evaluación periódica de la política de igualdad de género	Aplicación de una evaluación anual de la política	Se aplica anualmente la evaluación de avance de la política	2021-2029	Subproceso de Desarrollo Social	Alcaldía
Mejora del sistema de gestión para la igualdad de género	Implementación de los mecanismos de seguimiento, medición, análisis, evaluación, auditoría interna de género, revisión por la dirección y acciones correctivas para el SIGIG.	Se obtiene certificación del SIGIG	2022-2024	Subproceso de Desarrollo Social	Todos los procesos

Servicios para alcanzar los objetivos externos

Servicio	Procesos involucrados	Empleabilidad	Violencia	Liderazgo comunitario	Referencias
Escuela de Liderazgo	Igualdad y equidad de género	X	X	X	
Orugas	Igualdad y equidad de género		X	X	
Atención psicológica	Igualdad y equidad de género		X		
Escuela Municipal de Arte	Formación para el Desarrollo			X	
Centro Municipal de Formación para el Empleo	Gestión de la Comunidad Formación para el Desarrollo	X			Plan de Desarrollo Cantonal: Eje de desarrollo “Desarrollo económico sostenible”
Programa de Masculinidades Positivas	Igualdad y equidad de género				EJE 1 PLANOVI: Promoción de una cultura no machista EJE 2 PLANOVI: Promoción de masculinidades para la igualdad y la no violencia.

Servicio	Procesos involucrados	Empleabilidad	Violencia	Liderazgo comunitario	Referencias
Emprendimientos	Desarrollo Social				Plan de Desarrollo Cantonal: Eje de desarrollo "Desarrollo económico sostenible"
Red de Responsabilidad Social Empresarial de Escazú	Desarrollo Económico y Social	X	X		Comité Social, Empleo y Educación Eje 3 PLANOVI: Articulación de iniciativas público-privadas de desarrollo social para desvincular pobreza multidimensional, exclusión y violencia contra las mujeres
Seguridad comunitaria	Seguridad Cantonal		X		Eje 4 PLANOVI: Protección efectiva, acceso real, debida diligencia, sanción y no revictimización
Participación de las mujeres en adaptación al cambio climático	Gestión Ambiental			X	Plan de Desarrollo Cantonal: Eje de desarrollo "Conservación del ambiente y uso sostenible de los recursos productivos"
Respuesta ante emergencias	Gestión de Riesgos y Atención de Emergencias			X	

Servicio	Procesos involucrados	Empleabilidad	Violencia	Liderazgo comunitario	Referencias
Escucha de las necesidades de las mujeres y de los hombres en el diseño de obra pública	Infraestructura y obras comunales			X	