



**MUNICIPALIDAD DE MORA  
DESARROLLO HUMANO Y COHESIÓN SOCIAL  
OFICINA DE LA MUJER**

**POLÍTICA PARA LA EQUIDAD Y LA DIVERSIDAD: BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NO  
DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE  
GÉNERO EN EL CANTÓN DE MORA.**

**Artículo 1º—Presentación.**

La Municipalidad de Mora presenta la Política para la Equidad y la Diversidad: Buenas Prácticas para la No Discriminación Motivada por la Orientación Sexual y la Identidad de Género 2016-2026.

Esta política es una respuesta a las necesidades nacionales y principalmente de la ciudadanía del cantón de Mora, y se encuentra alineada a los objetivos planteados en el Plan de Desarrollo Humano Cantonal 2010-2020 y al Plan Estratégico Municipal 2016-2020.

Para este proceso se llevaron a cabo múltiples actividades relacionadas con el posicionamiento del tema a nivel institucional, del Concejo Municipal y de la ciudadanía en general. Estas actividades estuvieron relacionadas con: procesos sensibilización, discusión y formulación de la política y su plan de acción, y activación de mecanismos de participación ciudadana y política en estos temas. Dichas actividades se llevaron a cabo en los diferentes niveles de impacto: institucional y ciudadano.

Fueron parte de este proceso los siguientes entes: INAMU, Oficina de la Mujer, Concejo Municipal, coordinación del área Desarrollo Humano y Cohesión Social, la alcaldía de esta municipalidad y la ciudadanía en general.

*El propósito de esta política es "mejorar la calidad de vida de la ciudadanía del cantón de Mora, contribuyendo con la disminución de las desigualdades por orientación sexual e identidad de género, mediante el desarrollo de acciones afirmativas que sean implementadas en y desde el ámbito municipal, para una efectiva transversalización del enfoque de diversidad y de género en todo el que hacer institucional.*

Esta política obedece a que existen grupos que no han tenido las mismas oportunidades para su desarrollo pleno, en una sociedad patriarcal caracterizada por la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, y que invisibiliza su diversidad, y que por tanto les ubica en una posición de vulnerabilidad y de desventaja en el ejercicio de sus derechos.



Esta situación de inequidad ha hecho necesaria la implementación de una serie de medidas para lograr una disminución de las brechas o desigualdades, y para crear una cultura que no promueva la discriminación en razón del género, diversidad sexual, ni de ninguna otra condición. Sino por el contrario, impulse una nueva cultura caracterizada por el respeto de los derechos humanos, por la búsqueda de la igualdad de oportunidades y por la equidad.

Se considera que la Municipalidad es la instancia más cercana a la ciudadanía y como tal tiene la oportunidad de promover un desarrollo local que incorpore las necesidades, intereses y las propuestas de toda la población, toda la ciudadanía en su diversidad, para realmente cumplir con la aspiración de lograr un desarrollo local participativo, inclusivo de esa diversidad, equitativo e integral. De manera que al impulsar políticas públicas locales de forma participativa y orientadas por los principios de igualdad y equidad, se fortalezca la democracia y los procesos de gobernanza local.

Es así como la Municipalidad de Mora, inicia formalmente un proceso para incorporar el enfoque de género y diversidad en todo el quehacer municipal, por lo que se han involucrado todos los departamentos, unidades y oficinas, así como todos los niveles jerárquicos, políticos, técnicos y operativos en el proceso de reflexión y planificación. Esto con el objetivo de garantizar que todas las acciones que brinda la municipalidad se orienten a la generación servicios de calidad y que respondan a las necesidades de la población, bajo los principios de diversidad, igualdad y la equidad.

### **Artículo 2º—Consideraciones generales.**

¿Porqué una Política de Equidad y Diversidad? Principalmente porque las políticas son herramientas estratégicas de mediano y largo plazo que nos brindan la posibilidad de desarrollar una acción convergente y surgida del diálogo y acuerdo entre las y los actores involucrados en los fines y funciones municipales, y que busca principalmente el cumplimiento y exigibilidad de los derechos de las y los habitantes del cantón.

Definir una política, en este caso la “POLÍTICA PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD: BUENAS PRÁCTICAS PARA LA NO DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL CANTÓN DE MORA”, implica una responsabilidad social y una toma de decisiones por parte de quienes tienen poder de influencia o decisión: en este caso las autoridades del Concejo y funcionarios municipales.

Las políticas definen el rumbo de las acciones para garantizar que se van a operar cambios que permitan a la Municipalidad cumplir mejor su responsabilidad y funciones. Son útiles para decidir cómo direccionar los recursos y para ejercer control y auditoría sobre la ejecución de las políticas.



Esta política particularmente, reconoce las diversas formas de discriminación que afectan a hombres y mujeres en el desarrollo y ampliación de sus capacidades. Reconoce también, que existe una brecha importante en cuanto al ejercicio de los derechos humanos por razón de género, identidad u orientación sexual. Por tanto, para intervenir y garantizar que no haya más afectación desigual, inequidad y discriminación entre sus habitantes, el gobierno local de Mora genera esta política.

La participación social fue fundamental para elaborar las áreas estratégicas, líneas generales de acción y las acciones afirmativas específicas de esta política.

En cuanto a las áreas estratégicas la política va dirigida tanto a la parte interna o institucional, y externa o poblacional. Ambas constan de un trabajo importante de transformación de los patrones culturales que permitan de manera conjunta superar inequidades por condición de género y diversidad.

A través de los insumos brindados en el diagnóstico de la política; se determinaron los objetivos, las áreas estratégicas, líneas generales de acción y las acciones afirmativas específicas que encontrarán en los correspondientes apartados de esta política; así como las definiciones de conceptos fundamentales para la comprensión de la misma.

### **Artículo 3º—Antecedentes.**

La ciudadanía del cantón de Mora empezó a evidenciar y preocuparse por una problemática específica que se da por condición de género denominada Violencia Doméstica o Intrafamiliar alrededor del año 2000. Para ello crearon la Sub-Red Local para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar del Cantón (2002); que después pasó a ser Red de Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar (2004) y hoy Red de la No Violencia (RENOVI Mora, 2016).

En el año 2003 se realizó el primer diagnóstico denominado “Diagnóstico de Necesidades sentidas de las mujeres del cantón de Mora” por Marta Aguilar Bermúdez de la escuela de Planificación y Promoción Social de la Universidad Nacional, el cual se llevó a cabo en conjunto con la Sub-Red Local para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar del Cantón de Mora y el Ministerio de Salud.

La Sub-Red Local propició y luchó en ese momento por la creación de la Oficina Municipal de la Mujer como soporte para la atención de la violencia doméstica; principal tema a ser abordado según el diagnóstico realizado por Marta Aguilar. Se resaltó en ese momento la necesidad de trabajar el tema de violencia desde el eje de prevención, siendo mecanismos de abordaje la creación de redes que empoderan a las mujeres, pero sumado a este eje también se vio la oportunidad para abordar temas tales como: cultura machista, mejora de la calidad de vida de las mujeres (superación personal y elevar la autoestima), y



mecanismos específicos de abordaje en el trabajo con mujeres rurales e indígenas, como lo son las habitantes de Quitirrisí y otros distritos con características meramente rurales.

Las recomendaciones hechas por Aguilar (2003) a la Municipalidad fueron las siguientes:

- ✓ Acercarse a las diferentes comunidades a sesionar para un mejor conocimiento de la problemática existente.
- ✓ Darle apoyo a los diferentes grupos femeninos organizados del Cantón.
- ✓ Fomentar un ambiente propicio para que las mujeres puedan acercarse a la Municipalidad a obtener apoyo.
- ✓ Instar a las mujeres del Cantón a participar en el gobierno local.
- ✓ Trabajar en conjunto con los diferentes grupos organizados del cantón en beneficio de las mujeres.

Basadas en este documento y con tomando en cuenta el análisis realizado por el INAMU, las estudiantes Verónica Sepúlveda y Tatum Hunter (2004) de la Universidad para la Paz, elaboran otro documento para la creación de la Oficina de la Mujer en el Cantón de Mora denominado “Desarrollando la Oficina Municipal de la Mujer en la Municipalidad de Mora”. En este documento Sepúlveda y Hunter (2004) plantean que se requiere trabajar cinco áreas de manera prioritaria:

- ✓ Violencia intrafamiliar.
- ✓ Capacitación de las mujeres.
- ✓ Educación en derechos básicos.
- ✓ Oportunidades económicas.
- ✓ Colaboración entre la municipalidad y la comunidad.

Estas áreas de trabajo según Sepúlveda y Hunter (2004) son la razón por la cual la OFIM debía crearse.

Es de esta manera que surge la OFIM en la Municipalidad de Mora, abordando las temáticas antes planteadas y de acuerdo a los recursos existentes municipales asignados para llevar a cabo dicha tarea.

Desde sus inicios, y desde la Ley de Creación del INAMU las oficinas Municipales de la Mujer han sido concebidas como mecanismos en el ámbito local para la promoción de los derechos de las mujeres y para la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal y en el desarrollo local desde el diseño de políticas públicas a favor de una sociedad más justa y equitativa. Por ello, la creación de esta política nace desde dicha estructura.

Ahora bien, históricamente la temática de género cuenta con mayores insumos de investigación y abordaje, y el nivel local no es la excepción. No obstante, el contexto



actual parece demostrar un cumplimiento escalonado de derechos fundamentales al mismo tiempo que evidencia discriminación y violencia, por ello el surgimiento aparente de “nuevos grupos vulnerables”.

Por lo tanto, la Municipalidad de Mora ha realizado esfuerzos significativos por implementar paralelamente el enfoque de Igualdad y Equidad de Género y el de Diversidad, mismo que se incorpora dentro de esta política.

#### **Artículo 4º—Marco legal.**

Esta Política pertenece al marco normativo de la Municipalidad Mora y está desarrollada según el marco legal existente en nuestro país, políticas nacionales, decretos, fallos constitucionales, entre otros. Lo anterior implica que las disposiciones contenidas en esta política son de acatamiento obligatorio para las personas funcionarias y las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajen con la Municipalidad; esto con el fin de procurar el respeto, la disciplina, igualdad y la armonía para el logro de los objetivos institucionales. Se retoman los siguientes instrumentos legales:

##### *A nivel Internacional:*

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), 1979. Ratificada por nuestro país en 1984.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belén do Pará), 1994. Ratificada por nuestro país en 1995.
- Convenio N°88 de la OIT: "Convenio Sobre el Servicio y el Empleo, 1948. Ratificada por nuestro país en 1960.

##### *A nivel Nacional:*

- Código de Trabajo, 1943.
- Constitución Política de Costa Rica, 1949.
- Código Municipal, 1998.
- Ley 7142: Ley de Igualdad Social de la Mujer, 1990.
- Ley 7586: Ley Contra la Violencia Doméstica (reformas Ley 8925 y Ley 8589), 1996.
- Ley 7689: Ley de Reformas al Código de Familia, 1994. Ley 7654: Ley de Pensiones Alimentarias, 1996.
- Ley 7600 Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento, 1998.
- Ley 7769: Ley de atención a la mujer en condición de pobreza, 1998.
- Ley 7771: General sobre VIH-SIDA, 1998



- Ley 7899: Ley Contra la Explotación Sexual Comercial, 1999.
- Ley 7935: Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, 1999.
- Ley 8589: Ley sobre la Penalización de la violencia contra las mujeres, 2007.
- Ley 7476: Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, 2010.
- Ley 8101: Paternidad responsable, 2001.
- Ley 8261: General de la Persona Joven, 2002
- Política de Descentralización y Fortalecimiento del Régimen Municipal.
- Decreto Ejecutivo N°34399-S Día Nacional contra la Homofobia, Lesbofobia y Transfobia.
- Decreto N° 08-2010: Reglamento de fotografías para la Cédula de Identidad.
- Decreto N° 36776-RE: Creación de la Comisión Interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones internacionales de Derechos Humanos, el Comité Asesor y el Ente Permanente de Consulta.

#### **Artículo 5º—Definiciones.**

Para los efectos que se deriven de la aplicación de la presente Política, se entenderá por:

- **Política:** Es la capacidad de fijarse independientemente políticas de acción y de inversión, planes, programas y su propio presupuesto.
- **Políticas Pública Local:** son grandes líneas de acción que pretenden resolver problemas identificados como prioritarios en un cantón. Son intervenciones para corregir las desigualdades a nivel social, económico, cultural y político, que se dan por razones de sexo, etnia, religión, nacionalidad, entre otros. Por ello, deben responder a las necesidades sentidas de la población, contar con la voluntad política de las autoridades municipales y con recursos humanos y financieros para su implementación.
- **Enfoque de Derechos Humanos:** Este enfoque plantea que los derechos humanos le pertenecen a todas las personas por su condición de ser humana, independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad, o cualquier otra condición. La doctrina de los derechos humanos se basa en los principios de igualdad y no discriminación. Debe de verse como el principio orientador del desarrollo local lo que implica el reconocimiento de la desigualdad social y el respeto a la diversidad humana con el fin de establecer el municipio los siguientes principios.
- **El principio de Equidad:** el cual reconoce las condiciones de desigualdad en que se encuentran las personas, por razones como la etnia, el sexo, género, la clase social, la edad, entre otras, y plantea el reto de dar respuestas diferenciadas, según las necesidades específicas, con el fin de lograr una mayor justicia.



- **El principio de No Discriminación:** se refiere a la no distinción, separación o valoración negativa hacia determinados grupos o personas por sus características o condiciones, lo que viola sus oportunidades y sus derechos.
- **Enfoque de Género:** Implica entender cómo influye las concepciones de género en el quehacer de hombres y mujeres y cómo les ha afectado en el diario vivir desde las desigualdades sociales que les ha generado y principalmente generado vulnerabilidades en las mujeres.
- **Enfoque de Diversidad:** implica reconocer y validar los diferentes grupos presentes en la comunidad y considerar las diversidades étnica, etaria, lingüística, sociocultural, biológica y sexual. Por tanto los esfuerzos y estrategias a desarrollar en una comunidad deben validar y proteger a los grupos sociales, asegurando los mismos derechos a las personas más allá de los diversos grupos a los que pertenezca.
- **Enfoque de Interculturalidad:** entendido como un proceso permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y tradiciones distintas, orientada a generar, construir y propiciar un respeto mutuo, y a un desarrollo pleno de las capacidades de los individuos, por encima de sus diferencias culturales y sociales. En sí, la interculturalidad intenta romper con la historia hegemónica de una cultura dominante y otras subordinadas y, de esa manera, reforzar las identidades tradicionalmente excluidas para construir, en la vida cotidiana, una convivencia de respeto y de legitimidad entre todos los grupos de la sociedad (Walsh, 1998).
- **Enfoque de Construcción de Paz:** tiene que ver con la construcción cotidiana, por medio de la educación, la cultura, ciencia y la comunicación, del derecho del ser humano a la paz, el cual implica el reconocimiento de lo diverso, el respeto y la práctica cotidiana de un conjunto de valores éticos e ideales basados en la solidaridad.
- **Orientación sexual:** La orientación sexual es parte integral de toda persona y consiste en la atracción emocional, intelectual, física y sexual que una persona siente por otra. La orientación sexual es el resultado de un proceso en el que intervienen múltiples factores, como el género, la familia, la cultura, la personalidad, etc. y se desarrolla a lo largo de toda la vida de la persona, es decir, las personas se dan cuenta, en diferentes momentos de sus vidas, si son heterosexuales, homosexuales o bisexuales.
- **Identidad de género:** La identidad de género es la percepción que la persona tiene de sí misma en cuanto a ser hombre o ser mujer, y puede cambiar con el tiempo. Existen personas que sienten que nacieron en un cuerpo físico que no corresponde con su género, a estas personas comúnmente se les llama transexuales o personas transgénero.



- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles, o en cualquier otra esfera.
- **Homofobia, lesbofobia y transfobia:** Son términos que se han destinado para describir el rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como homosexuales, lesbianas y transgénero. De todas formas, el uso cotidiano del vocablo incluye a las otras personas contempladas en la diversidad sexual, como ocurre con los bisexuales, incluso, a aquellos seres que mantienen hábitos o actitudes que suelen ser atribuidos al sexo opuesto, como los metrosexuales.
- **Población LGBTI:** LGTBI viene del inglés de Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender/Transexual and Intersexed (Lesbiana, Gay (hombre homosexual), Transexual y Intersexual) y refiere a la población con alguna de estas formas de diversidad sexual.
- **Manifestaciones discriminatorias:** Se entenderá como manifestaciones discriminatorias las amenazas implícitas o expresas, exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea en forma implícita o explícita, las acciones, omisiones o exclusiones producto de la orientación sexual o la identidad de género, la utilización de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación homofóbica que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe, conducta homofóbica escrita, verbal o gestual.

#### **Artículo 6º—Objetivo Estratégico de la Política.**

El objetivo general de la presente política es: "Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía del cantón de Mora, contribuyendo con la disminución de las desigualdades por orientación sexual e identidad de género, mediante el desarrollo de acciones afirmativas que sean implementadas en y desde el ámbito municipal, para una efectiva transversalización del enfoque de diversidad y de género en todo el que hacer institucional".

#### **Artículo 7º—Objetivo Generales y Específicos.**

A continuación se presentan los objetivos de esta política:

**Objetivo General:** Contribuir con la construcción de un municipio y desarrollo local equitativo e inclusivo; garantizando el cumplimiento los derechos humanos y los enfoques de género y diversidad, teniendo en cuenta las particularidades de cada distrito para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.





**Objetivos específicos:**

- ✓ Transversalizar el enfoque de género y diversidad a lo interno (municipal) y externo (el territorio).
- ✓ Avanzar en la transformación de patrones ideológico-culturales que promueven relaciones de discriminación y dominación, por la construcción de nuevas masculinidades y feminidades desde el enfoque de los derechos humanos; de género y diversidad.
- ✓ Fomentar la cultura de paz e interculturalidad dentro del cantón mediante acciones afirmativas.
- ✓ Fortalecer la institucionalidad para contar con recursos financieros, técnicos y humanos que garanticen el proceso de implementación, fiscalización y evaluación de la política.

**Artículo 8º—Ambito de Aplicación.**

La Política para la Equidad y la Diversidad: Buenas Prácticas para la No Discriminación motivada por la Orientación Sexual y la Identidad de Género de la Municipalidad de Mora, se estructura en torno a tres áreas de intervención, internas y externas, que son:

**Tabla 1:**  
**Áreas de**



**Intervención y Líneas  
Generales de Acción.**

<b>Áreas de Intervención.</b>	<b>Líneas Generales de Acción.</b>
-------------------------------	------------------------------------



<p><b>Desarrollo Institucional:</b> tiene que ver con la incorporación de criterios en el desarrollo organizacional, cultura y clima laboral de la municipalidad, en su quehacer interno, que garantice la sostenibilidad de las relaciones en el municipio y su liderazgo como gobierno local.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Sensibilizar y capacitar en materia de equidad de género y diversidad a las y los funcionarios y colaboradores de la Municipalidad de Mora.</li><li>-Integrar criterios de equidad género y diversidad en los sistemas de planificación, seguimiento y evaluación de la municipalidad para garantizar que sea transversar el enfoque en cada uno de los procesos y subprocesos municipales.</li><li>-Reforzar los criterios de equidad de género y diversidad en los sistemas y contenidos comunicacionales interno y externos, para avanzar hacia un lenguaje no sexista.</li><li>-Incorporar criterios de equidad de género y diversidad en los acuerdos que se establezcan con otras instituciones, organizaciones y empresas.</li><li>-Fortalecer la incorporación del enfoque de género y diversidad en las políticas de gestión del Talento Humano, con atención al clima laboral y cultura organizacional.</li><li>-Introducir criterios de equidad de género y diversidad en la recolección y procesamiento de datos, y en la producción de información estadística que se genera en la municipalidad.</li></ul>
<p><b>Servicios Públicos:</b> se refiere a las principales incorporaciones y cambios que se deben de generar para la incorporación del enfoque de género y diversidad en los servicios municipales regulares, y en los proyectos especiales destinados a las y los usuarios. De forma que se garantice la atención a la diversidad entre grupos de población y se incremente la calidad de los mismos.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Lograr el incremento de la calidad en la producción y entrega de los servicios municipales mediante la incorporación de criterios de equidad y diversidad.</li><li>-Incorporar criterios de equidad de género y diversidad en el ciclo completo de los proyectos de intervención.</li><li>-Incorporar criterios de equidad de género y diversidad para el diseño, titulación y generación de servicios asociados al desarrollo urbano.</li><li>-Incorporar el enfoque de equidad y diversidad en los planes y programas municipales de desarrollo humano y económico.</li><li>-Promover actividades deportivas, culturales y de recreación incluyentes, que consideren las diferencias y preferencias de las personas usuarias.</li></ul>
<p><b>Ciudadanía:</b> está asociada a la necesidad de garantizar que la participación ciudadana se desarrolle bajo criterios de</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Asegurar la equidad y diversidad en las relaciones del gobierno local, las instituciones locales y la ciudadanía, y en los procesos de participación ciudadana.</li></ul>



equidad de género y diversidad, favoreciendo así la calidad de las relaciones entre la municipalidad y la sociedad civil, así como el pleno ejercicio de sus derechos.	<ul style="list-style-type: none"><li>-Incorporar criterios de equidad de género y diversidad en las estrategias de seguridad ciudadana y en convivencia con la municipalidad.</li><li>-Propiciar espacios de formación y participación política de las mujeres y de población L.G.B.T.I.</li><li>- Realizar la identificación y caracterización de la población L.G.B.T.I. en el cantón de Mora.</li><li>- Implementar un programa de sensibilización para promover la cultura del respeto y aceptación de la población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en el cantón de Mora.</li></ul>
--	--

Fuente: Elaboración propia, 2016.

#### **Artículo 9º—Acciones Afirmativas y Procesos Responsables.**

Las acciones afirmativas específicas relacionadas con las áreas de intervención definidas y la propuesta de los procesos responsables de liderar las mismas se detallan a continuación:



**Tabla 2: Áreas de Intervención, Acciones Afirmativas Específicas y Procesos Responsables.**

Áreas de Intervención	Acciones Afirmativas Específicas.	Ente Responsable.
<b>Desarrollo Institucional.</b>	-Incorporación del enfoque de equidad de género y diversidad en los convenios, reglamentos, la convención colectiva, directrices y demás instrumentos existentes en la municipalidad.	Todas las áreas, unidades y demás entes institucionales, y Concejo Municipal.
	-Aprobación de mociones y proyectos por parte del Concejo Municipal que respondan al enfoque de derechos, y que incorporen por tanto el enfoque de género como el de diversidad en las políticas y presupuestos municipales.	Todas las áreas, unidades y demás entes institucionales, y Concejo Municipal.
	-Integración de comisiones, órganos y juntas directivas que conforme el Concejo Municipal, bajo un criterio de paridad y proporcionalidad entre hombres y mujeres, y otros.	Concejo Municipal. Comisión de la Condición de la Mujer
	-Implementación de un manual para el uso de lenguaje inclusivo, que no reproduzca estereotipos sexistas, racistas y xenofóbicos.	Oficina de la Mujer, todas las áreas, unidades y demás entes institucionales, y Concejo Municipal.
	-Desarrollo de procesos de capacitación y sensibilización continuos.	Oficina de la Mujer y Gestión Talento Humano.
	-Promoción de políticas de selección, contratación, remuneración y promoción que favorezcan la igualdad de oportunidades.	Gestión Talento Humano y Alcaldía Municipal.
	-Creación e implementación de un programa de actualización y formación profesional que promueva la igualdad de oportunidades.	Gestión Talento Humano.
	-Creación e implementación de una agenda de actividades	Oficina de la Mujer y Gestión Talento Humano en



	de celebración o conmemoración que no reproduzcan los estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos.	alianza con el área Desarrollo Humano y Cohesión Social.
	-Evaluación continua acerca de la incorporación del enfoque de género y diversidad en todo el proceso de planificación municipal, tanto en la planificación estratégica como en los planes operativos.	Planificación Institucional, Hacienda Municipal y Oficina de la Mujer.
<b>Servicios Públicos.</b>	-Creación e implementación de un reglamento municipal para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, y promover relaciones laborales de respeto y no discriminación.	Oficina de la Mujer, Asesoría Legal, Alcaldía municipal.
	-Implementación de un sistema de información municipal que brinde estadísticas desagregadas por sexo en los reportes que se requieren a nivel de los diferentes procesos: gestión talento humano, desarrollo humano y cohesión social, unidad técnica de gestión vial, desarrollo y control urbano, administración tributaria y hacienda.	Informática, Gestión Talento Humano, Desarrollo Humano y Cohesión Social, Unidad Técnica de Gestión Vial, Desarrollo y Control Urbano, Gestión Ambiental, Administración Tributaria y Hacienda.
	-Incorporación y promoción de temas relacionados con la equidad de género y diversidad en el portal web municipal y en sus pizarras informativas.	Todas las áreas, unidades y demás entes institucionales.
	-Impulso de un servicio de calidad a la ciudadanía, que no reproduzca estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos, entre otros, sino que promueva el respeto de los derechos humanos y que responda a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad.	Todas las áreas, unidades y demás entes institucionales.
	-Implementación de una estrategia para informar, prevenir y sancionar la explotación sexual en el cantón.	Oficina de la Mujer.
	-Promover con todas las instancias del cantón, principalmente las instancias públicas, la implementación	Oficina de la Mujer.



	del enfoque de género y diversidad en cada una de sus líneas estratégicas de acción.	
	-Presentar en el CCI los resultados del diagnóstico de las necesidades y problemáticas evidenciadas por las mujeres del cantón así como esta Política para articular y amarrar esfuerzos por medio de una carta de compromisos para la mejora de la calidad de vida de las mujeres y demás grupos vulnerables.	Oficina de la Mujer. Área de Desarrollo Humano y Cohesión Social. Alcaldía y demás miembros del CCI
	-Diseño y ejecución de una estrategia de información y difusión sobre los servicios y trámites municipales, que no reproduzca estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos y que sea accesible para la ciudadanía en general y para las mujeres en particular.	Todas las áreas, unidades y demás entes institucionales.
	-Desarrollo de una estrategia para promover la participación de las mujeres empresarias del cantón en el registro de proveeduría de la Municipalidad.	Proveeduría Municipal, Oficina de la Mujer, Desarrollo Económico.
	-Impulso de un programa de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico y del cuidado de la niñez y personas adultas y adultas mayores, con participación de la empresa privada, la municipalidad y la familia.	Gestión Talento Humano, Oficina de la Mujer, Desarrollo Económico, Bienestar Social.
<b>Ciudadanía.</b>	-Desarrollo de programas culturales, recreativos y deportivos que promuevan la igualdad de oportunidades y que no reproduzcan estereotipos.	Casa de Cultura y Comité de Deportes.
	-Desarrollo de un programa de capacitación para el fortalecimiento de la organización, la participación política y el liderazgo de las mujeres y de grupos LGTBI para una mayor incidencia, y para aumentar su participación en las instancias de toma de decisiones en el	Oficina de la Mujer.



cantón.	
-Desarrollo de campañas de promoción, sensibilización y capacitación tanto a funcionarios institucionales como a la población en general sobre vivir una vida libre de violencia.	Oficina de la Mujer. Casa de Justicia. Policía Municipal. Talento Humano.
-Desarrollo de campañas de promoción, divulgación y apropiación de los derechos humanos.	Cada una de las unidades del área Desarrollo Humano y Cohesión Social.
-Fortalecimiento del servicio de atención, orientación, capacitación y referencia a mujeres y grupos LGTB en los diferentes momentos del ciclo de la violencia.	Oficina de la Mujer.
-Desarrollo de un programa para el fortalecimiento de la empresariedad de las mujeres y grupos LGTBI, por medio de la capacitación técnica, el acompañamiento y la asesoría, para el ejercicio de su ciudadanía económica y el mejoramiento de sus condiciones de vida.	Oficina de la Mujer, Desarrollo Económico.
-Desarrollo de campañas a nivel comunitario para impulsar cambios en los patrones socioculturales y promover relaciones libres de violencia y discriminación.	Cada una de las unidades del área Desarrollo Humano y Cohesión Social.
-Desarrollo de un programa de formación de capacitadoras con el fin de rescatar la experiencia de mujeres lideresas para que sean multiplicadoras en sus comunidades.	Oficina de la Mujer.
-Elaboración de una agenda participativa que recoja las necesidades y las propuestas de las mujeres y grupos LGTB de los diferentes distritos, con el fin de fortalecer su organización y contar con una herramienta estratégica para presentar a las instituciones.	Oficina de la Mujer.
-Desarrollo de un programa de capacitación en el tema de masculinidad, dirigido, tanto a los funcionarios	Oficina de la Mujer, Gestión Talento Humano.



	municipales, como a los hombres del cantón, para el mejoramiento de su calidad de vida.	
	-Creación de un plan de ordenamiento territorial que tenga incorporado el enfoque de género, diversidad y ambiental, para optimizar y ordenar las inversiones y el desarrollo cantonal.	Área Desarrollo y Control Urbano, Gestión Ambiental.
	-Construcción de obras de infraestructura y espacios públicos de calidad en las comunidades, que favorezcan el encuentro social, la calidad de vida y que respondan a las necesidades todas y todos los habitantes.	Unidad Técnica de Gestión Vial, Gestión Ambiental.
	-Construcción de centros de cuidado para población menor de edad, y personas adultas mayores, de manera que el cuidado sea asumido como una responsabilidad social y compartido entre el Estado, la familia y la empresa privada, así como entre hombres y mujeres.	Desarrollo Humano y Cohesión Social, Oficina de la Mujer, Bienestar Social.
	-Desarrollo de un programa de capacitación para fortalecer las organizaciones de mujeres, organizaciones mixtas y LGTBI, para promover su incidencia, ejercicio de un liderazgo transformador y la elaboración de proyectos con enfoque de equidad de género y diversidad.	Oficina de la Mujer, Casa de Juventud.
	-Impulso de mecanismos para lograr una participación equitativa en las diferentes instancias comunales y consultas ciudadanas que realiza la municipalidad.	Todas las áreas, unidades y demás entes institucionales.
	-Desarrollo estrategias para la no discriminación por orientación sexual e identidad y expresión de género, en empresas e instituciones.	Oficina de la Mujer, Desarrollo Económico.
	-Implementación de grupos de incidencia política con líderes y lideresas de los grupos de diversidad sexual del cantón o la región.	Oficina de la Mujer, Concejo Municipal.
	-Implementación de grupos de apoyo para personas y familiares de personas que hayan vivido discriminación por orientación sexual o identidad de género.	Oficina de la Mujer.
	-Desarrollar un sondeo de percepción sobre los derechos humanos de las poblaciones LGTB en el cantón de Mora.	Oficina de la Mujer.

Fuente: Elaboración propia, 2016.





## **Artículo 10º—Seguimiento y Evaluación.**

Esta política tiene un carácter estratégico porque pretende promover cambios, en el mediano y largo plazo, en las condiciones socioculturales que mantienen la discriminación contra las mujeres, y cualquier otro tipo de discriminación en el nivel local.

Es una apuesta a fortalecer la democracia local y a generar condiciones que permiten el desarrollo pleno de todas las personas, el respeto a la diversidad y el ejercicio de los derechos humanos en el cantón.

Su implementación, requiere de un seguimiento y acompañamiento por parte de un equipo técnico que pueda coordinar el proceso y facilitar herramientas para la aplicación del enfoque de género y diversidad en los diferentes procesos que desarrolla la Municipalidad. Para lograr este objetivo, se conformará una comisión interna que asumirá este proceso. En la cual deben estar presentes la OFIM y la Comisión de la Condición de la Mujer. Además, durante el proceso se contará con el acompañamiento de la Unidad Central de INAMU.

Además, se realizarán balances anuales sobre el nivel de ejecución de los compromisos aquí planteados, que permitan identificar los obstáculos y los cambios que se requieren hacer para cumplir con los objetivos.

Finalmente, se realizarán evaluaciones de resultados anualmente, y dos evaluaciones de de impacto, al cabo de los primeros cinco años y al finalizar el proceso en el 2026, estos procesos permitirán conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos, los resultados alcanzados y los retos o desafíos pendientes.