

MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS



Política de Género

PROMOVEMOS

LA EQUIDAD

E IGUALDAD



Dirección de Desarrollo Social

Municipalidad de San Carlos.

Política para la Igualdad y Equidad entre hombres y mujeres, 2008-2016

Elaborada por: Personal de la Municipalidad de San Carlos
Edición: Marianela Vargas Acuña, INAMU

2009

Contenido

Introducción

Marco Jurídico

Enfoques Orientadores

Metodología

Ejes y acciones estratégicas

Bibliografía

1. Introducción

La Municipalidad de San Carlos presenta la Política para la Igualdad y la Equidad de Género, 2008-2016, cuyo proceso de elaboración inicia en el año 2007, como respuesta a los objetivos contemplados en el Plan de Desarrollo Cantonal y en el Plan de Gobierno de la Alcaldía, para promover una gestión y un desarrollo local favorable a la igualdad e integrador de la diversidad de necesidades e intereses de la ciudadanía del cantón.

A partir de entonces se inicia un cabildeo político con el Concejo Municipal para lograr la aprobación de una moción que explicitara el interés y el compromiso con la Política. También, se realizaron una serie de actividades con el personal municipal de sensibilización, discusión y formulación de la política y su plan de acción. En esta etapa participaron alrededor de 70 personas de los diferentes departamentos y de diversos niveles jerárquicos.

Fueron parte de este proceso, The Urban Management Group, el Instituto Nacional de las Mujeres, por medio del Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, y por supuesto la Municipalidad de San Carlos, por medio de la Oficina de la Mujer, instancias que unieron recursos económicos y técnicos que hicieron que este proceso fuera posible.

El propósito de esta Política es promover la transversalización del enfoque de igualdad y equidad de género en todo el quehacer municipal, para generar un acceso equitativo, de hombres y mujeres, a los recursos y servicios que brinda la Municipalidad, y de esta manera disminuir las brechas existentes.

Esta Política obedece a que las mujeres por su condición de género no han tenido las mismas oportunidades para su desarrollo pleno, en una sociedad patriarcal caracterizada por la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, que las ha ubicado en una posición de vulnerabilidad y de desventaja en el ejercicio de sus derechos.

Situación de injusticia e inequidad que ha hecho necesario 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 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, hombres y mujeres en su diversidad, para realmente cumplir con la aspiración de lograr un desarrollo local participativo, incluso 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.

Asimismo, en el contexto nacional de la descentralización es necesario la incorporación del enfoque de género, tal y como lo plantea la Política para la Descentralización y el Fortalecimiento del Régimen Municipal Costarricense, que tiene como uno de sus ejes la Equidad de Género. Es necesario porque es la oportunidad de fortalecer la participación ciudadana y la inclusión de las mujeres como ciudadanas activas en el diseño, apropiación y toma de decisiones sobre su comunidad. En definitiva, es un esfuerzo por construir un desarrollo con más justicia.

Es así como, esta municipalidad, y bajo la responsabilidad de la Oficina Municipal de la Mujer, inicia un proceso para incorporar el enfoque de género 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 brindar servicios de calidad y que respondan a las necesidades de la población y en particular de las mujeres, bajo el principio de la igualdad y la equidad.

Hablar de integrar la perspectiva de género implica en primer lugar, observar la realidad de manera distinta para conocer cómo afectan las situaciones de discriminación a hombres y mujeres en razón del sexo; reconocer sus necesidades e intereses a partir de sus roles de género, visibilizar los aportes de cada quien al desarrollo del cantón; conocer cuál es el impacto de las políticas y proyectos que se generan desde el municipio en materia de superación de las desigualdades para el acceso a las oportunidades y ejercicio de derechos. Además, posibilitaría una relación más cercana entre el gobierno local y las mujeres como sujetas de derechos, que permita atender la situación de discriminación de género atravesada por la clase, la etnia, la condición migratoria, la edad, etc.

Este nuevo enfoque de gestión local requiere de la voluntad política y técnica para aprender a “hacer las cosas de otra manera”, y a “aprender a ponerse los lentes” que le permitan una mirada de género de la realidad. Mirada que provocará nuevas prácticas institucionales y un nuevo estilo de hacer políticas municipales.

El nivel de éxito de esta Política requiere del compromiso y la participación de los niveles políticos, técnicos y operativos, y de la participación de la ciudadanía, en el entendido de que la eliminación de la discriminación es un asunto que le compete a la sociedad en su conjunto y no puede seguir siendo vista como un asunto sólo de mujeres.

Explicitamos nuestro compromiso con una sociedad más justa y con el convencimiento de que no puede haber desarrollo sin democracia, y no puede haber democracia, sin la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y el acceso a las oportunidades y recursos.

2. Marco Jurídico

El marco jurídico incluye convenciones, leyes o acuerdos a nivel internacional, nacional o local que se convierten en el marco general que impulsa y respalda el desarrollo de políticas y acciones para lograr la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres en el nivel local.

Existen varios instrumentos que protegen los derechos de las mujeres, a continuación se presentan algunos que se consideran relevantes para esta Política.

A nivel nacional, se encuentra:

La Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017),

La cual se compone de seis objetivos estratégicos, siendo el objetivo N.6 el que se refiere a “El fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género”, para que las instituciones se fortalezcan en sus competencias técnicas, políticas y financieras que les permitan desarrollar políticas a favor de la igualdad de género y contribuir con el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.

Asimismo, la PIEG se acompaña de un Plan de Acción para el período 2008-2012, y en este Plan la municipalidad se compromete a elaborar e implementar la política para la Equidad de Género que se ha elaborado para el período 2008-2012.

Política de Descentralización y Fortalecimiento del Régimen Municipal Costarricense IFAM (2008)

La cual tiene como uno de sus tres ejes transversales “la Equidad de Género”, el cual señala que no puede hablarse de desarrollo local si no se parte de la incorporación y participación activa, en igualdad de oportunidades, de mujeres y hombres en las comunidades y en los gobiernos locales. Se priorizan acciones como el fortalecimiento de las Oficinas de la Mujer, recursos para alternativas de cuidado, el fortalecimiento de la capacitación política y la participación ciudadana, y la implementación de modelos de desarrollo económico local más incluyentes.

Ley N. 8679 que Reforma al Código Municipal (2008)

Esta ley establece la obligatoriedad de hacer una política para la igualdad y equidad entre hombres y mujeres en las municipalidades; así como realizar presupuestos, informes de rendición de cuentas, planes de gobierno de la alcaldía, diagnósticos y en fin otros instrumentos de planificación, que sean participativos y que tengan enfoque de

género para promover un desarrollo local inclusivo y equitativo.

A nivel local se encuentran:

Acuerdo Municipal:

El Concejo Municipal de San Carlos, aprobó el 5 de noviembre del año 2007, en el acta n. 66, artículo n.8, la moción: *“Para que el Concejo Municipal acuerde y apoye la elaboración e implementación del Plan Municipal para la Igualdad y la Equidad de Género”*.

Este acuerdo es muy importante, porque refleja el compromiso político del gobierno local de iniciar un proceso municipal de cambio y de elaboración de la Política.

Plan de Gobierno del Alcalde:

En el Plan de Gobierno del Alcalde 2007-2010, se presentan cuatro ejes de políticas, uno de ellos es: *“Municipio con equidad social, educación, seguridad, niñez y adolescencia, cultura y recreación, género, riesgo social y ambiental, prevención del uso de drogas”*.

Plan de desarrollo

El Plan de Desarrollo Cantonal San Carlos 2008-2012, tiene una “Política de Equidad de Género”, compuesta por varios ejes que a la vez tienen una serie de objetivos. Los ejes son:

- 1 Formación y empleo
- 2 Transporte, Urbanismo y Barreras Arquitectónicas
- 3 Servicios Sociales y Salud
- 4 Violencia y Seguridad
- 5 Cultura y Educación
- 6 Asociacionismo y Participación
- 7 Deportes
- 8 Investigación

A nivel internacional:

Existen varias convenciones y declaraciones que Costa Rica ha ratificado en materia de derechos humanos de las mujeres. Algunas son:

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, 1979 (CEDAW), que Costa Rica ratificó en 1984.

Define la discriminación contra la mujer como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y en cualquier otra esfera” (art. 1).

Asimismo, insta a los Estados a condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas, que ha sufrido históricamente en razón de su sexo; y a adoptar medidas apropiadas para lograr que las mujeres gocen de igualdad de derechos y oportunidades, a nivel educativo, político, cultural, económico, social, etc.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994 (Belén do Pará), ratificada por Costa Rica en 1995.

Reconoce que “la violencia contra las mujeres es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombre; que trasciende todos los sectores de la sociedad, independientemente de su clase, etnia, cultura, nivel educativo, edad o religión; y que la eliminación de la violencia es indispensable para su desarrollo individual y social, y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida”.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

La Plataforma tiene como objetivo eliminar los obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada. Plantea que la igualdad entre mujeres y hombres constituye una condición indispensable para el logro de la justicia social, el desarrollo y la paz. Por lo que se debe aplicar la perspectiva de género en todas las políticas y programas nacionales e internacionales.

Presenta doce ejes o áreas de intervención, cada una con una serie de acciones o medidas a impulsar por parte de los Estados.

Objetivos del Milenio:

Fueron propuestos por el Sistema de Naciones Unidas, (ONU) y fueron adoptados por 189 países en el año 2000, con el objetivo de promover el desarrollo y la paz a nivel mundial. Tiene 8 objetivos y 18 metas con indicadores para medir el avance de los países. El tercer objetivo es: “*Promover la equidad de género y la autonomía de la mujer*”.

Declaración de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA, 1993):

Establece que el gobierno local, como parte integral de la estructura nacional del gobierno, es el ámbito más cercano a los ciudadanos y ciudadanas y que por ello disfruta de una posición ideal para involucrar a las mujeres tanto en el tema de decisiones que conciernen a sus condiciones de vida como para aprovechar sus conocimientos y capacidades en la promoción de un desarrollo sustentable.

Esta serie de instrumentos tanto, a nivel nacional como internacional, señalan una serie de acciones e instan a los gobiernos a establecer políticas, programas y proyectos a favor de la igualdad de género y que promuevan el empoderamiento de las mujeres.

3. Enfoques Orientadores.

Se han definido dos enfoques que sustentan los objetivos y las acciones de la Política.

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. La igualdad implica dar el mismo valor a personas diversas, reconociendo como iguales a quienes pertenecen a distintos sexos, etnias, edades, clases sociales y otros. Y 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.

Otro principio complementario es el de equidad, el cual reconoce las condiciones de desigualdad en que se encuentran las personas, por razones como la etnia, el sexo, la clase social, la edad, etc, y plantea el reto de dar respuestas diferenciadas, según las necesidades específicas, con el fin de lograr una mayor justicia.

Los derechos le pertenecen a todas las personas, por lo que no se debería diferenciar entre los derechos de hombres y mujeres. Sin embargo, las situaciones discriminatorias que enfrentan la mayoría de las mujeres en el mundo, han puesto de manifiesto las limitaciones que afectan el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos, sólo por ser mujeres, por los roles y los estereotipos que la sociedad ha construido, que la ubican en un lugar de desventaja y vulnerabilidad. Ante lo cual se ha hecho necesaria una protección especial de derechos, tanto a nivel internacional como nacional y que se convierte en el marco general que compromete a los gobiernos locales para promover y garantizar el ejercicio de los derechos para toda la población y en particular para las mujeres.

Así, el enfoque de derechos debe ser un principio orientador en el desarrollo local, que coloque a las personas y sus necesidades en el centro de sus políticas. Implica el reconocimiento de la desigualdad social que existe y el respeto a la diversidad humana

según edad, género, clase social, etnia, zona geográfica, prácticas socioculturales, religión, etc; con el fin de establecer en el municipio, relaciones caracterizadas por el respeto a esa diversidad, por la igualdad de valor de las personas diferentes y por promover la igualdad de derechos y oportunidades.

Para lo cual, el municipio debe crear los espacios, los mecanismos y las condiciones necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y puedan ejercer los derechos a nivel rural y urbano, en el espacio público y privado, y que considere en general, las demandas de la población y en particular las de las mujeres.

Enfoque de Género¹:

El concepto de género se refiere a los roles asignados socialmente a hombres y mujeres a partir de su sexo biológico, es decir, cada cultura establece un conjunto de atributos diferenciados que define como propios de hombres y mujeres y por tanto lo que se considera como femenino y masculino. Este conjunto de atribuciones incluye actitudes, sentimientos, valores, conductas y una serie de características políticas, psicológicas y jurídicas. Así por ejemplo, la identidad femenina señala que las mujeres son sumisas, sentimentales, débiles, dependiente de los demás, inseguras, obedientes, cuyo espacio es el hogar y la crianza de los hijos. Los hombres en cambio, son fuertes, racionales, su espacio es la vida pública y son quienes deben desempeñarse en la vida política.

El género, además hace referencia a que las diferencias biológicas se han convertido en desigualdades sociales, debido a que en la sociedad patriarcal, lo masculino es considerado superior, cuenta con mayores privilegios y se le otorga una posición de poder sobre lo femenino. Esto ha provocado relaciones de desigualdad de poder entre hombres y mujeres, que ha colocado a las mujeres en una posición de desigualdad y vulnerabilidad.

Lo cual explica que las mujeres hayan vivido históricamente una discriminación en razón de su sexo, que se manifiesta en todos los campos, a nivel de la participación política, en la educación, la cultura, el trabajo, y en general, en el acceso a los recursos, lo que ha limitado el ejercicio de sus derechos.

El Enfoque de Género en el desarrollo local y gestión municipal implica:

- Analizar el impacto en la vida de hombres y mujeres, de las situaciones de discriminación que se presentan en razón de las diferencias de sexo, edad, etnia, pobreza, discapacidad y otros.
- Reconocer que hombres y mujeres tienen necesidades e intereses distintos y que históricamente las que corresponden a las mujeres, han sido invisibilizadas.

¹ Basado en Alejandra Massolo.

- Reconocer que las mujeres han sido relegadas al espacio privado, encargadas de la reproducción social y del cuidado humano, que ha sido invisibilizado, y no reconocido como trabajo remunerado, y que ha limitado la participación de las mujeres en otros espacios.
- Reconocer que las mujeres han estado excluidas de la participación política en los puestos de toma de decisiones en el nivel local y nacional.
- Que la Municipalidad debe asumir un compromiso activo en la erradicación de las desigualdades de género; desmitificando la idea de que es solamente a las mujeres a las que les corresponde esta tarea, sino que es una tarea conjunta entre hombres, mujeres y el Estado.
- Que se requiere un conjunto de acciones que permitan la transformación de la cultura, prácticas y programas municipales, hacia la igualdad y equidad de género, que se concreten en una planificación y acciones inmediatas, que deben transversar la perspectiva de género.
- Promover la transformación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres a nivel interno de la municipalidad como externo.
- Establecer una nueva relación entre la municipalidad y las mujeres, para enfrentar simultáneamente la pobreza, la calidad de vida y la discriminación-subordinación de la mujer.
- Impulsar acciones afirmativas para disminuir las brechas y las desigualdades que enfrentan las mujeres.

Al integrar el enfoque de género la Municipalidad promueve la participación de hombres y mujeres en la planificación y ejecución de políticas y planes de desarrollo; la detección de las necesidades e intereses de hombres y mujeres, el reconocimiento de sus aportes al desarrollo del cantón, así como la distribución equilibrada de los recursos económicos, humanos y materiales del cantón.

4. La Metodología.

La Política para la igualdad y equidad de género en el quehacer municipal, se visualiza como un proceso con participación y representación de las diferentes instancias municipales y de los diferentes niveles jerárquicos, con el objetivo de permear toda la Municipalidad.

Esta política es producto de un proceso construido con la participación del personal municipal y con el acompañamiento de otros actores externos que han unido recursos económicos y técnicos, y han asumido diferentes niveles de participación para el desarrollo del mismo y en distintos momentos, ellos son: The Urban Management

Group, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la Municipalidad.

Para su elaboración se contemplaron varias fases que se detallan a continuación:

a. Planificación y formalización:

Se plantea desde la Oficina de la Mujer la necesidad de elaborar una política para la igualdad y equidad de género, propuesta que es negociada con la Alcaldía. Luego se presenta esta propuesta al Concejo Municipal, el cual tomó un acuerdo que refleja su respaldo y compromiso con la elaboración de esta política.

Como parte del proceso se invita a participar a otras instituciones para el acompañamiento técnico y se definen los compromisos que cada instancia asumiría.

The Urban Management Group, asumió el compromiso de desarrollar el proceso de sensibilización al personal municipal.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), por medio del Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, asumió los siguientes compromisos:

1. Brindar asesoría técnica y acompañamiento en el proceso de elaboración de la Política.
2. Participar en los procesos de sensibilización al personal.
3. Apoyar la elaboración de los diseños metodológicos de las diferentes actividades.
4. Participar en las reuniones establecidas con la comisión coordinadora.

Por su parte la Municipalidad asumió los compromisos de:

1. Coordinar, aprobar y dar seguimiento al proceso a través de la Comisión Coordinadora.
2. Organizar la logística de las diferentes actividades.
3. Aportar el presupuesto para el desarrollo de las actividades.
4. Realizar las contrataciones específicas que se requieran.
5. Coordinar el proceso de diseño y planificación del proceso.
6. Publicación del Plan de Acción.
7. Ejecutar las fases de seguimiento y evaluación del Plan de Acción.

Posteriormente se hizo la identificación de recursos, el diseño metodológico de todo el proceso y la identificación de participantes.

b. Sensibilización:

The Urban Management Group, asumió, el proceso de sensibilización dirigido a las jefaturas de la Municipalidad, que consistió en 6 talleres sobre los temas de: derechos humanos, género, masculinidad, desarrollo local y planificación con enfoque de

género.

En esta etapa, el INAMU apoyó con la realización de un diagnóstico participativo con el personal municipal sobre el quehacer de la Municipalidad en materia de género.

Asimismo, contempló conversatorios con todos los departamentos sobre el tema de género y sobre posibles acciones a desarrollar. En estos conversatorios participaron las jefaturas, el personal técnico, administrativo y operativo.

También, se realizó un intercambio de experiencias con la Municipalidad de Belén, debido a que ésta ya estaba ejecutando un plan para la equidad en su municipalidad. En este intercambio se compartieron las actividades realizadas, los logros y retos.

Al finalizar esta etapa, se conformó una comisión coordinadora para liderar todo el proceso, con representantes de las siguientes instancias:

Alcaldía Municipal
La Comisión de la Condición de la Mujer
La Dirección de Planificación
La Dirección de Desarrollo Social
La encargada de la Oficina Municipal de la Mujer
Auditoría
Departamento de Servicios Públicos
Departamento de Tecnologías de la Información
Departamento de Recursos Humanos
Departamento de Enlace Comunal

c. Diagnóstico:

Se realizaron dos diagnósticos, uno a nivel externo para identificar las brechas de género que existen en el cantón en diferentes áreas a nivel de salud, educación, trabajo, participación política, pobreza, etc. Este se realizó a partir de fuentes secundarias, de información brindada por las instituciones y por el Sistema de Información Municipal.

Otro diagnóstico fue a nivel interno, el cual se realizó por medio de encuestas para conocer el nivel de información y la percepción con relación al tema de género, así como para conocer las características del personal y la existencia de políticas para la igualdad y equidad de género. Se hicieron tres tipos de encuestas, una dirigida a las jefaturas, otra a todo el personal y una para la Dirección de Recursos Humanos.

d. Elaboración de la política y del plan de acción:

A partir de los diagnósticos se definieron siete “problemas o nudos” que se convirtieron

en los ejes de la política, luego se definieron los objetivos y las acciones estratégicas para cada uno de los ejes. Simultáneamente se fue definiendo un plan de acción por departamento con el objetivo de identificar acciones a desarrollar para incorporar el enfoque de género en cada macro proceso de la municipalidad, y lograr así el objetivo de transversalizar el enfoque de género en todo el quehacer institucional. Para esta tarea se realizaron reuniones bilaterales con los diferentes departamentos a partir de una matriz que contenía las siguientes variables: situación actual, objetivo, meta, actividad, indicador y responsable. A partir de estas discusiones, los trabajos individuales y grupales se elabora la Política que se compone de siete ejes y 40 acciones estratégicas.

Finalmente, se realizó una sesión de validación con la participación de la Alcaldía y las jefaturas de los diferentes departamentos para dar a conocer la propuesta final y realizar los ajustes que se consideraran necesarios.

Esta política fue aprobada por el Concejo Municipal el día.... en la sesión N. ...

e. 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 de hombres y mujeres en el cantón.

La Política contempla los ejes, los objetivos estratégicos, las acciones estratégicas, las metas, los indicadores, responsable y el cronograma. Para su implementación es necesario la conformación de comisiones interdepartamentales para la elaboración de planes de trabajo que permitan concretar las acciones.

Su implementación, además, 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 en los diferentes procesos que desarrolla la Municipalidad. Para lograr este objetivo, se conformará una comisión interna que asumirá este proceso.

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 realizará una evaluación de resultados, al cabo de los cinco años, que permita conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos, los resultados alcanzados y los retos o desafíos pendientes.

La Política para la igualdad y equidad entre hombres y mujeres 2008-2016

Objetivo estratégico:

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios municipales, así como un desarrollo local que sea democrático, equitativo, inclusivo y solidario por medio de la incorporación del enfoque de género en todo el quehacer municipal.

Ejes:

1. Eje: Cultura organizacional

Objetivo estratégico:

Promover una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos de las personas en su diversidad, que contribuya con la eliminación de estereotipos y prácticas discriminatorias en razón del sexo, la edad, la etnia, nacionalidad y cualquier otra condición.

Acciones estratégicas:

- 1.1 Diseño de una estrategia de promoción, comunicación e información sobre la gestión municipal y el desarrollo local,- a nivel interno y externo, y en diferentes medios locales radiales y escritos- basada en valores relacionados con la igualdad y la equidad de género, la tolerancia, el respeto a los derechos humanos y la diversidad.
- 1.2. Elaboración de un manual para el uso del lenguaje inclusivo y con directrices para la elaboración de materiales para que no se reproduzcan estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos, etc, en los documentos, comunicados, campañas, afiches, desplegados e informes que elabore la Municipalidad, a nivel gráfico, digital o impreso.
- 1.3. Desarrollo de procesos de capacitación continua a las jefaturas sobre la planificación con enfoque de género que brinde herramientas técnicas para incorporar este enfoque en todo el quehacer municipal.

2. Eje: Recursos Humanos

Objetivo estratégico:

Desarrollar una política que promueva una gestión del recurso humano basado en los principios de la igualdad y equidad de género.

Acciones estratégicas:

- 2.1 Promoción de políticas de selección, contratación, remuneración y promoción que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2.2. Creación e implementación de un programa de actualización y formación profesional que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2.3. Revisión del manual de puestos para introducir un lenguaje inclusivo y eliminar los estereotipos por razones de género que existan en la definición de los perfiles.
- 2.4. Desarrollo de actividades de celebración como día del padre, la madre, del personal municipal, etc. que no reproduzcan los estereotipos sexistas.
- 2.5. Impulso de un programa de corresponsabilidad entre hombres y mujeres del trabajo doméstico y del cuidado de la niñez y personas adultas, con participación de la empresa privada, la municipalidad y la familia.
- 2.6. Desarrollo de programas recreativos y culturales para el mejoramiento de la calidad de vida del personal municipal que responda a las necesidades de hombres y mujeres, según el ciclo de vida.
- 2.7. Creación e implementación de un reglamento municipal para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, y promover relaciones laborales de respeto y no discriminación.

3. Eje: Gestión y Servicios Municipales

Objetivo estratégico:

Promover una gestión municipal eficiente y posicionar a la municipalidad y al gobierno local como impulsores de un desarrollo local con una visión estratégica, inclusiva de la diversidad de la población, integral, equitativa, democrática y solidaria.

Acciones estratégicas:

- 3.1. 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: catastro, patentes, plataforma de servicios, entre otros.
- 3.2. Incorporación de temas relativos a la igualdad y equidad de género en la Página WEB y en la intranet de la Municipalidad.
- 3.3. Incorporación del enfoque de género en todo el proceso de planificación municipal, tanto en la planificación estratégica como en los planes operativos.
- 3.4. Impulso de un servicio de calidad a la ciudadanía, que no reproduzca estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos, entre otros, que promueva el respeto de los derechos humanos y que responda a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad.
- 3.5. Implementación de una estrategia para informar, prevenir y sancionar la explotación sexual infantil y juvenil en los comercios del cantón.
- 3.6. Desarrollo de fiestas cívicas, basadas en los lineamientos de la Política para la igualdad y equidad de género, que no promueva la discriminación por razones de género para que no utilicen a las mujeres como objetos sexuales, y sean espacios de encuentro y disfrute familiar.
- 3.7. Implementación de una estrategia de rendición de cuentas, con participación de los diferentes departamentos municipales, sobre el uso de los recursos y sobre los avances en materia de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el municipio.
- 3.8. Diseño y ejecución de una estrategia de información y difusión sobre los servicios y trámites municipales, que no reproduzca estereotipos sexistas y que sea accesible para la ciudadanía en general y para las mujeres en particular.
- 3.9. Desarrollo de una estrategia para promover la participación de las mujeres empresarias del cantón en el registro de proveeduría de la Municipalidad.
- 3.10. Asegurar que los procesos de licitación de los diferentes servicios que se contratan en la Municipalidad no sean discriminatorios y excluyan la participación de las mujeres.
- 3.11. Desarrollo de programas culturales, recreativos y deportivos que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y no reproduzcan estereotipos sexistas.

4. Eje: Normativa institucional

Objetivo estratégico:

Incorporar el enfoque de género en la normativa municipal, de manera que el conjunto de normas que guían el quehacer municipal contribuyan a eliminar las desigualdades por razones de género.

Acciones estratégicas:

- 4.1. Incorporación del enfoque de género en los convenios, reglamentos, la convención colectiva, directrices y demás instrumentos existentes en la municipalidad.
- 4.2. Aprobación de mociones y proyectos por parte del Concejo Municipal que responden a la Ley N. 8679, para incorporar el enfoque de género en las políticas y presupuestos municipales.
- 4.3. Integración de comisiones, órganos y juntas directivas, que conforme el Concejo Municipal, bajo un criterio de paridad y proporcionalidad entre hombres y mujeres.

5. Eje. Empoderamiento de las mujeres

Objetivo estratégico:

Promover el empoderamiento de las mujeres para una mayor incidencia en la toma de decisiones, que contribuya a posicionar sus necesidades e intereses en la agenda pública, para mejorar su calidad de vida tanto en el espacio público como privado, y el ejercicio de una ciudadanía activa.

Acciones estratégicas:

- 5.1. Desarrollo de un programa de capacitación para el fortalecimiento de la organización, la participación política y el liderazgo de las mujeres para una mayor incidencia, y para aumentar su participación en las instancias de toma de decisiones en el cantón.
- 5.2. Desarrollo de un programa para el fortalecimiento de la empresariedad de las mujeres, 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.
- 5.3. Fortalecimiento del servicio de atención, orientación, capacitación y referencia a las mujeres en los diferentes momentos del ciclo de la violencia intrafamiliar, que brinda la Oficina de la Mujer.
- 5.4. Fortalecimiento de la Oficina de la Mujer, con mayores recursos técnicos y presupuestarios, para tener una mayor cobertura de los servicios que brinda a las mujeres del cantón.
- 5.5. Desarrollo de campañas de promoción, divulgación y apropiación de los derechos humanos por parte de las mujeres para mejorar su calidad de vida y el disfrute una ciudadanía activa.
- 5.6. Desarrollo de campañas a nivel comunitario para impulsar cambios en los patrones socioculturales y promover relaciones libres de violencia.
- 5.7. Elaboración de una agenda de forma participativa que recoja las necesidades y las propuestas de las mujeres de los diferentes distritos, con el fin de fortalecer su organización y contar con una herramienta estratégica para presentar a las instituciones.
- 5.8. 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.
- 5.9. Desarrollo de un programa de capacitación en el tema de masculinidad, dirigido, tanto a los funcionarios municipales, como a los hombres del cantón, para el mejoramiento de su calidad de vida.

6. Eje: Desarrollo Urbano:

Objetivo estratégico:

Promover el acceso de todas las personas, sin distinción de sexo, etnia, edad, intereses políticos, nacionalidad, discapacidad u otras condiciones, a los recursos básicos del cantón y a los procesos de toma de decisión sobre el desarrollo urbano, en los campos de educación, empleo, salud, cultura, deporte, recreación, vivienda, agua, saneamiento básico y servicios sociales, para construir un cantón más inclusivo y democrático.

Acciones estratégicas:

- 6.1. 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 de hombres y mujeres en su diversidad, considerando alternativas para la niñez, adolescencia, juventud, personas adultas, y adultas mayores.
- 6.3. Creación de un plan de ordenamiento territorial que tenga incorporado el enfoque de género y ambiental, para optimizar y ordenar las inversiones y el desarrollo cantonal.
- 6.4. Construcción de centros de cuidado para niños, niñas y adolescentes 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.

7. Eje: Participación ciudadana:

Objetivo estratégico:

Promover una participación activa y equitativa entre hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones que tienen que ver con el desarrollo local, para el fortalecimiento de la democracia, la equidad y la gobernanza local.

Acciones estratégicas:

- 7.1 Desarrollo de un programa de capacitación para fortalecer las organizaciones de mujeres y organizaciones mixtas, y promover su incidencia, ejercicio de un liderazgo transformador y la elaboración de proyectos con enfoque de género.
- 7.2 Impulso de mecanismos para lograr una participación equitativa de hombres y mujeres, adultos y jóvenes, en las diferentes instancias comunales y consultas ciudadanas que realiza la municipalidad.
- 7.3 Realización de una campaña sobre los deberes y derechos de la ciudadanía, que permita un mayor acercamiento de la población en general y de las mujeres en particular, a la municipalidad y el ejercicio de una ciudadanía activa.

Política para la Igualdad y la Equidad de Género Plan de acción 2010-2013

1. Eje: Cultura organizacional

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Promover una cultura organizacional respetuosa de los derechos humanos de las personas en su diversidad, que contribuya con la eliminación de estereotipos y prácticas discriminatorias en razón del sexo, la edad, la etnia, nacionalidad y cualquier otra condición.

META: Una Municipalidad altamente posicionada como una institución promotora de los derechos humanos y de la igualdad y la equidad social y de género.

INDICADOR: Nivel de posicionamiento de la Municipalidad sobre el tema de derechos humanos y género.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2013		
1.1. Diseño de una estrategia de promoción, comunicación e información sobre la gestión municipal y el desarrollo local,- a nivel interno y externo, y en diferentes medios locales radiales y escritos- basada en valores relacionados con la igualdad y la equidad de género, la tolerancia,	Al finalizar el año 2016 el 100% de la estrategia de comunicación sensible al género está implementada.		Diseñad a en un 100%	Impleme ntada en un 50%	Imple menta da en un 50%	Porcentaje de la estrategia implementada	Relaciones Públicas Alcaldía Desarrollo Social

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
el respeto a los derechos humanos y la diversidad.							
1.2. Desarrollo de un programa de capacitación y sensibilización que contribuya a promover cambios en la cultura y clima organizacional que transforme los patrones socioculturales, prejuicios y actitudes que discriminan a las mujeres solo por su género, que contribuya a generar relaciones más igualitarias y solidarias entre el personal municipal.	100% del personal ha participado en las actividades de capacitación y sensibilización que se han ejecutado desde el Programa.	Diseña el programa	50 % del personal capacitado o sensibilizado	25% del personal capacitado o sensibilizado	25% del personal capacitado o sensibilizado	Porcentaje del programa desarrollado	Relaciones Públicas, Recursos Humanos, Desarrollo Social.
1.3. Elaboración de un manual para el uso del lenguaje inclusivo y con directrices para la elaboración de materiales, para la eliminación de estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos, etc, en todos los documentos, comunicados, campañas, afiches, despleables e informes que elabora la Municipalidad, a nivel gráfico, digital o impreso.	Una Municipalidad que utiliza lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todos sus comunicados.		Manual elaborado.	75% de los comunicados utilizan a el manual	25% de los comunicados utilizan el manual	Porcentaje de los materiales editados y publicados por la Municipalidad que utilizan lenguaje inclusivo no discriminatorio	Relaciones públicas, Recursos humanos, Dirección de Desarrollo Social

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META			INDICADOR	RESPONSABLE
1.4. Desarrollo de procesos de capacitación continua a las jefaturas sobre la planificación con enfoque de género que brinde herramientas técnicas para incorporar este enfoque en todo el quehacer municipal.	100% de las jefaturas municipales han sido capacitados(as) en planificación en enfoque de género.	25% de jefaturas capacitadas	75 % jefaturas capacitadas	25% jefaturas capacitadas	Porcentaje de jefaturas municipales capacitadas en planificación con enfoque de género.	Desarrollo Social, Oficina de la Mujer, Planificación.

2. Recursos Humanos

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Desarrollar una política que promueva una gestión del recurso humano basado en los principios de la igualdad y equidad de género.

META: Políticas de recursos humanos que favorecen la igualdad de oportunidades, y las capacidades y habilidades del personal a favor de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

INDICADOR: Nivel de aplicación de las políticas de recursos humanos a favor de la igualdad y equidad de género.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACIÓN DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2013		
2.1. Promoción de políticas de selección, contratación, remuneración y promoción que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Aumento de un 50% de oportunidades para las mujeres.			25%	25%	Porcentaje de mujeres contratadas anualmente en los puestos no tradicionales y de jefatura, con respecto a las contratadas en el año base.	Recursos Humanos
2.2. Diseño e implementación de un programa de formación y actualización profesional que promueva la igualdad de	El 100% de las actividades desarrolladas promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.		Programa diseñado	50% implementado	50 % implementado	Porcentaje del programa desarrollado	Recursos Humanos

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACIÓN DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
oportunidades entre hombres y mujeres.							
2.3. Desarrollo de actividades de celebración como día del padre, la madre, del personal municipal, etc. que no reproduzcan los estereotipos sexistas.	100% de actividades que promueven un cambio de roles tradicionales y los estereotipos sexistas.	25% de actividades realizadas	25%	25%	25%	Porcentaje de actividades realizadas	Recursos Humanos
2.4. Revisión del manual de puestos para introducir un lenguaje inclusivo y eliminar los estereotipos por razones de género que existan en la definición de los perfiles.	Un manual de puestos que incluye puestos, perfiles, aspectos de selección y promoción favorables a la igualdad y equidad entre mujeres y hombres.		50% del manual revisado	50% del manual revisado		Manual revisado y actualizado con el enfoque de género.	Recursos Humanos Desarrollo Social Alcaldía
2.5. Impulso de un programa de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, del trabajo doméstico y del cuidado, con participación de la empresa privada, la municipalidad y la familia.	El personal municipal cuenta con opciones para el cuidado de la niñez y personas adultas mayores.			100% Diseñado	100% ejecutado	Porcentaje de actividades realizadas a favor de la corresponsabilidad.	Recursos Humanos. Alcaldía. Desarrollo Social

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACIÓN DE LA META			INDICADOR	RESPONSABLE
			Progra ma diseña do	50% imple menta do		
2.6. Desarrollo de programas recreativos y culturales para el mejoramiento de la calidad de vida del personal municipal que responda a las necesidades de hombres y mujeres, según el ciclo de vida.	100% del programa ejecutado para el mejoramiento de la calidad de vida de hombres y mujeres de acuerdo a sus necesidades según el ciclo de vida.				Porcentaje del programa diseñado y ejecutado.	Recursos Humanos. Alcaldía Relaciones Públicas
2.7 Creación e implementación de un reglamento municipal para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, y promover relaciones laborales de respeto y no discriminación por razones de género.	Un reglamento elaborado, aprobado e implementado.			100% diseña do	100% del perso nal conoc el regla mento	Recursos Humanos, Dirección de Servicios Jurídicos, Desarrollo Social, Alcaldía

3. Eje: Gestión y Servicios Municipales

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Posicionar a la municipalidad y al gobierno local como impulsores de un desarrollo local con una visión estratégica, inclusiva, integral, equitativa y democrática que brinda servicios de calidad de acuerdo a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad.

META: Servicios municipales de calidad que responden a las necesidades de la diversidad de la población según el género, la clase, la etnia, la edad, y cualquier otra condición.

INDICADOR: Nivel de percepción de la ciudadanía sobre los servicios recibidos de la municipalidad.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2013		
3.1 Revisión del sistema de información municipal para que brinde estadísticas desagregadas por sexo en los reportes que se requieren a nivel de los diferentes procesos: catastro, patentes, plataforma de servicios, cobros, entre otros.	100% del sistema de información que permita realizar un análisis de género de la información desagregada por sexo.	25%	25%	50%		Porcentaje de reportes rediseñados que incluyen la variable sexo.	Departamento de tecnologías de la información.
3.2. Incorporación de temas	100% de los y las usuarias de la		25%	50%	25%	Porcentaje de	Departamento

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
			hace uso de la información				
relativos a la igualdad y equidad de género en la Página WEB y en la intranet de la Municipalidad, que sea accesible a la ciudadanía.	página web, tienen acceso a información relativa a la igualdad y la equidad de género.					personas que accesan la información, entre el total de personas usuarias.	de tecnologías de la información. Desarrollo Social
3.3. Incorporación del enfoque de género en todo el proceso de planificación municipal, tanto en la planificación estratégica como en la operativa en respuesta a la Política municipal para la Igualdad y Equidad de Género.	Un 50% de la gestión municipal promueve un desarrollo local integral, con identidad local, que impulse la inclusión social, con equidad de género, seguro y en armonía con el medio ambiente.	un 25% de acciones de la Política se incluyen en el PAO	25%	25%	25%	Porcentaje de acciones de la Política de Género que se incluyen en el Plan Anual Operativo.	Dirección de Planificación, Alcaldía.
3.4. Promoción de un servicio a la ciudadanía que sea de calidad y que responda al principio de igualdad y equidad entre los géneros, que no reproduzca estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos, entre otros, que promueva el respeto de los derechos humanos y que responda a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad.	Un 80% de la ciudadanía está satisfecha con la calidad de la atención que brinda la Municipalidad en los diferentes servicios.			40% De la ciudadanía	40% ciudadanía	Porcentaje de la ciudadanía satisfecha con los servicios recibidos por la municipalidad.	Auditoría. Plataforma de Servicios.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
3.5. Implementación de una estrategia para informar, prevenir y sancionar la explotación sexual infantil y juvenil en el cantón.	El 80 % de los comercios está informado de la estrategia para prevenir y sancionar la explotación sexual infantil y juvenil.			100% de la estrategia elaborada	Estrategia divulgada a un 50% de los comercios	Porcentaje de comercios que conocen la estrategia.	Patentes. Dirección de Servicios Jurídicos, Desarrollo Social
3.6. Desarrollo de fiestas cívicas, basadas en los lineamientos de la Política para la igualdad y equidad de género, que no promueva la discriminación por razones de sexo, edad, etnia, etc.	Un 25% de las fiestas cívicas incorporan actividades para el encuentro familiar, igualdad y no explotación sexual de las mujeres.			50%	50%	Número y tipo de actividades novedosas que respondan a valores de encuentro familiar, igualdad y no explotación sexual.	Comisión de cultura, Relaciones Públicas, Desarrollo Social.
3.7. Elaboración de informes de rendición de cuentas sobre el uso de los recursos y sobre los avances en materia de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el municipio.	El 100% de los informes de rendición de cuentas informan sobre avances en materia de igualdad y equidad de género.			50%	50%	Porcentaje de informes que dan cuenta de los avances en materia de igualdad y equidad.	Alcaldía
3.8. Diseño y ejecución de una estrategia de información sobre los servicios y trámites municipales, que nos sea discriminatoria y que sea	El 100% de los materiales elaborados explican el quehacer municipal, los trámites municipales y los deberes y derechos de la ciudadanía.			50% de materiales informativos	50% de materiales informativos difundidos	Porcentaje de materiales informativos, elaborados y difundidos no	Relaciones públicas, Plataforma de servicios, Cobros

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META			INDICADOR	RESPONSABLE
accesible para la ciudadanía en general y para las mujeres en particular.			difundidos	os	discriminatorios.	
3.9. Desarrollo de una estrategia para promover la participación de las mujeres empresarias del cantón en el registro de proveeduría de la Municipalidad.	Un aumento del 25 % de mujeres en el registro de proveeduría.		Un 10 % de aumento de mujeres	Un 15% de aumento de mujeres	Porcentaje de mujeres en el registro de Proveeduría.	Proveeduría, Oficina de la Mujer
3.10. Desarrollo de procesos de licitación de los diferentes servicios que contrata la Municipalidad, que no sean discriminatorios y excluyan la participación de las mujeres.	El 100% de los procesos de licitación y contratación no son discriminatorios por razones de género.		50%	50%	Porcentaje de carteles de licitación publicados que no son discriminatorios.	Dirección Administrativa Proveeduría
3.11. Desarrollo de programas culturales, recreativos y deportivos que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y no reproduzcan estereotipos sexistas.	El 100% de los programas recreativos promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	25% de programas promueven igualdad de oportunidades	50%	25%	Porcentaje de programas recreativos que promueven la igualdad de oportunidades y no reproducen estereotipos sexistas.	Dirección de Desarrollo Social Relaciones Públicas Comité de Deportes

4. Eje: Normativa institucional

OBEJTIVO ESTRATEGICO:

Incorporar el enfoque de género en la normativa municipal, de manera que el conjunto de normas que guían el quehacer municipal contribuyan a eliminar las desigualdades por razones de género.

META: Una Municipalidad con un marco normativo que promueve la igualdad y la equidad de género.

INDICADORES: Grado de aplicación de la normativa con enfoque de género.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2013		
4.1. Incorporación del enfoque de género en los convenios, reglamentos, la convención colectiva, directrices y demás instrumentos existentes en la municipalidad.	El 100% de los instrumentos jurídicos incorporan el enfoque de género.			50%	50%	Porcentaje de instrumentos jurídicos con enfoque de género.	Dirección de Servicios Jurídicos Recursos Humanos Desarrollo Social
4.2. Aprobación de mociones y proyectos por parte del Concejo Municipal que responden a la	El 100% de los acuerdos municipales y proyectos aprobados por el Concejo		25% de acuerdos y	50%	25%	Porcentaje de acuerdos del Concejo Municipal	Dirección de Servicios Jurídicos.

Ley N. 8679, para incorporar el enfoque de género en las políticas y presupuestos municipales.	tienen incorporado el enfoque de género.		proyectos con enfoque de género			con enfoque de género.	Desarrollo Social. Secretaría del Concejo. Concejo Municipal.
4.3. Conformación de comisiones, órganos y juntas directivas que nombra el Concejo Municipal, bajo un criterio de paridad y proporcionalidad entre hombres y mujeres.	El 100% de las comisiones conformadas por el Concejo Municipal tienen una participación paritaria y proporcional entre hombres y mujeres.		25% de comisiones	25%	50%	Porcentaje de comisiones conformadas con el criterio de paridad o proporcionalidad	Dirección de Servicios Jurídicos. Concejo Municipal.

5. Eje. Empoderamiento de las mujeres

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Promover el empoderamiento de las mujeres para una mayor incidencia en la toma de decisiones, que contribuya a posicionar sus necesidades e intereses en la agenda pública, para mejorar su calidad de vida tanto en el espacio público como privado, y el ejercicio de una ciudadanía activa.

META: Mujeres conocedoras de sus derechos, ejerciendo una ciudadanía activa y un liderazgo democrático y transformador.

INDICADOR:

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2013		
5.1. Desarrollo de un programa de capacitación para el fortalecimiento de la organización, la articulación y el liderazgo de las mujeres para una mayor incidencia en las instancias de toma de decisiones y en las políticas municipales para que respondan a sus necesidades e intereses.	100% del programa elaborado e implementado.	20% Programa ejecutado	20 % ejecutado	30% ejecutado	30% ejecutado	Porcentaje de implementación del programa	Desarrollo Social. Enlace Comunal Gestión Vial

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
5.2. Desarrollo de un programa para el fortalecimiento de la empresariedad de las mujeres y la comercialización de sus productos, por medio de la capacitación, el acompañamiento y la asesoría, para el ejercicio de su ciudadanía económica y el mejoramiento de sus condiciones de vida.	El 100 % de las mujeres empresarias del registro existente, se han capacitado con el programa.	25%	25%	25%	25%	Porcentaje de mujeres que se han capacitado con el programa.	Desarrollo Social
5.3. Desarrollo de una estrategia de apoyo a la inserción laboral de las mujeres, por medio de la capacitación técnica en áreas no tradicionales y que respondan a las necesidades del mercado laboral.	El 100% de la estrategia implementada		25%	50%	25%	Porcentaje de la estrategia implementada	Desarrollo Social
5.4. Desarrollo de un programa para la orientación, capacitación, referencia y atención, de las mujeres en los diferentes momentos del ciclo de la violencia intrafamiliar.	El programa logra una cobertura del 50% de la demanda de atención de mujeres víctimas de Violencia Intrafamiliar.	25%	25%	25%	25%	Porcentaje de mujeres que son atendidas en el Programa de Violencia.	Desarrollo Social
5.5. Desarrollo de una campaña de promoción, divulgación y apropiación de los derechos	El 100% de la campaña diseñada y ejecutada.			50%	50%	Porcentaje de avance de la campaña.	Desarrollo Social Relaciones Públicas

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
humanos por parte de las mujeres para mejorar su calidad de vida y el disfrute de una ciudadanía activa.							Oficina de la Mujer
5.6. Desarrollo de una campaña a nivel comunitario para impulsar cambios en los patrones socioculturales y promover relaciones libres de violencia.	El 100% de la campaña realizada.			50%	50%	Porcentaje de avance de la campaña.	Desarrollo social Relaciones Públicas
5.7. Desarrollo de un programa de capacitación en el tema de masculinidad, dirigido, tanto a los funcionarios municipales, como a los hombres del cantón, para el mejoramiento de su calidad de vida.	El 100% del programa ejecutado para la promoción de relaciones no violentas entre hombres y mujeres.	25%	25%	25%	25%	Porcentaje de avance del Programa	Desarrollo Social

6. Eje: Desarrollo Urbano:

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Promover el acceso de todas las personas, sin distinción de sexo, etnia, edad, intereses políticos, nacionalidad, discapacidad u otras condiciones, a los recursos básicos del cantón y a los procesos de toma de decisión sobre el desarrollo urbano, en los campos de educación, empleo, salud, cultura, deporte, recreación, vivienda, agua, saneamiento básico y servicios sociales, para construir un cantón más inclusivo y democrático.

META: Un desarrollo urbano que incluya la participación equitativa de hombres y mujeres en el proceso de diagnóstico y diseño de los espacios públicos para garantizar la incorporación de sus necesidades y aportes al diseño del cantón.

INDICADOR: Tipos de espacios públicos creados que responden a un criterio de equidad producto de la participación de hombres y mujeres en los procesos de consulta.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2013		
6.1. 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 de hombres y mujeres	El 100% de obras de infraestructura responden a un criterio de igualdad y equidad social y de género.			50%	50%	Porcentaje de obras construidas con criterios de equidad.	Dirección de Infraestructura. Desarrollo Urbano, Gestión Vial.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
en su diversidad, considerando alternativas para la niñez, adolescencia, juventud, personas adultas, y adultas mayores.							
6.2. Creación de un plan regulador que tenga incorporado el enfoque de género y ambiental, para optimizar y ordenar las inversiones y el ordenamiento territorial.	Un plan regulador participativo y con enfoque de género que permita un desarrollo urbano que responda a la igualdad y la equidad de género y ambiental.			50%	50%	Plan regulador con enfoque de género aprobado y conocido por el 50% de la población.	Desarrollo Urbano, Planificación, Gestión Ambiental, Desarrollo Social.

7. Eje: Participación Ciudadana:

OBJETIVO ESTRATEGICO:

Promover una participación activa y equitativa entre hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones que tienen que ver con el desarrollo local, para el fortalecimiento de la democracia, la equidad y la gobernanza local.

META:

INDICADOR: Nivel de

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	PROGRAMACION DE LA META				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2013		
7.1. Desarrollo de un programa de capacitación para fortalecer las organizaciones de mujeres y organizaciones mixtas, y promover su incidencia, ejercicio de un liderazgo democrático y la elaboración de proyectos con enfoque de género.	El 80% de las organizaciones han sido capacitadas para ejercer un liderazgo democrático y con mayor incidencia local.		25%	50%	25%	Porcentaje de organizaciones capacitadas	Desarrollo Social, Enlace Comunal. Gestión Vial.

.2. Impulso de mecanismos para lograr una participación equitativa de hombres y mujeres, y entre adultos y jóvenes, en las diferentes instancias comunales y consultas ciudadanas que realiza la municipalidad.	Un aumento del 50% de la participación de mujeres en las instancias y proyectos comunales.					Porcentaje de mujeres que componen las juntas directivas de las organizaciones.	Enlace Comunal, Gestión Vial, Desarrollo Social
7.3. Realización de una campaña sobre los deberes y derechos de la ciudadanía, que permita un mayor acercamiento de la población, en general y de las mujeres en particular, a la municipalidad y el ejercicio de una ciudadanía activa.	Un 100% de la campaña diseñada e implementada.			50%	50%	Porcentaje de la Campaña realizada	Relaciones públicas Planificación.

Bibliografía:

Política para la Igualdad y la Equidad de Género. (2007). INAMU

Política Institucional para la Igualdad y la Equidad de Género. Tribunal Supremo de Elecciones. (2008)

Vargas, Marianela. (2007). Orientaciones para un desarrollo local y gestión municipal con enfoque de género. INAMU.