



**MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS,  
SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL  
APDO 13-4.400 CIUDAD QUESADA, SAN CARLOS  
TEL. 24-01-09-15 / 24-01-09-16 FAX 24-01-09-75**

**ACTA 42  
SECRETARIA MUNICIPAL  
CIUDAD QUESADA**

ACTA NÚMERO CUARENTA Y DOS DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN CARLOS, EL JUEVES OCHO DE JULIO DEL DOS MIL DIEZ, A LAS DIESCISIETE HORAS EN EL SALON DE SESIONES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS.---

**CAPITULO I. ASISTENCIA.--**

**MIEMBROS PRESENTES:**

**REGIDORES PROPIETARIOS, SEÑORES (AS):** María Marcela Céspedes Rojas, Presidenta Municipal, Carlos Fernando Corella Cháves, Vicepresidente Municipal, Gerardo Salas Lizano , Edgar Chacón Pérez, Ligia María Rodríguez Villalobos, Everardo Corrales Arias, Juan Rafael Acosta Ulate, Gilberth Cedeño Machado, Liz Diana Vargas Molina. --

**REGIDORES SUPLENTE, SEÑORES (AS):** Aída Vásquez Cubillo, Ana Leticia Estrada Vargas, José David Vargas Villalobos, Rolando Ambrón Tolmo.--

**SÍNDICOS PROPIETARIOS, SEÑORES (AS):** Antonio Jiménez Alvarado, María Leticia Navarro González, Rafael María Rojas Quesada, Eladio Rojas Soto, Efrén Zúñiga Pérez, Edwin Rojas Castro, Nehismy Fabiola Ramos Alvarado.--

**SÍNDICOS SUPLENTE, SEÑORES (AS):** Magdalia Salazar Acosta c.c. Margalida, Margarita Durán Acuña, María Mayela Rojas Alvarado.-

**ALCALDE MUNICIPAL:** Licenciado Alfredo Córdoba Soro.--

**MIEMBROS AUSENTES**

**(SIN EXCUSA)**

Carlos Luis Barquín Sáenz, Sady Cecilia Solórzano Salazar, Floribeth Jiménez Carballo, María Adilia Rodríguez Barquero c.c. Maridilia, Ana Ruth Briceño Ugalde, Edgar Rodríguez Alvarado, Evaristo Arce Hernández, Judith María Arce Gómez.--

**MIEMBROS AUSENTES**

**(CON EXCUSA)**

Carlos Eduardo Villalobos Vargas (asuntos laborales) Elí Roque Salas Herrera. (Cita médica) Edgardo Vinicio Araya Sibaja. (Problemas de salud) Grehybeim, Gerardo Arrieta López c.c. Greivin, (Problemas de Salud) Gisella Rodríguez Rodríguez, (Comisión) José Antonio Acuña Salas, y María Estilita Vásquez Vásquez, (Comisión) Omer Salas Vargas, (Comisión) Idaly Solórzano Jiménez y Carlos Eduardo Campos Araya (Comisión) Auristela Saborío Arias, (Comisión).-

## **CAPITULO II. LECTURA DE LA AGENDA.**

### **ARTÍCULO No. 01. Lectura de la Agenda.--**

La señora Presidenta Municipal, Marcela Céspedes Rojas, procede a dar lectura a la agenda, la cual fue aprobada por unanimidad de la siguiente manera:

1. Comprobación del Quórum.
2. Lectura de la Agenda, aprobada mediante artículo No.12, inciso 2, Acta No. 39, de la Sesión Extraordinaria celebrada el jueves 24 julio del 2010, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad de San Carlos.

### **PUNTOS A TRATAR:**

Revisión de Política de género a cargo de la Licenciada Maríanela Vargas del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU).-

Proyección de la Dirección de Desarrollo Social a cargo de la Licenciada Gisela Vargas Guzmán Coordinadora Dirección de Desarrollo Social Municipalidad de San Carlos.-

## **CAPITULO III. PROYECCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL A CARGO DE LA LICENCIADA GISELA VARGAS GUZMÁN COORDINADORA DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS**

### **ARTÍCULO No. 02. Proyección de la Dirección de Desarrollo Social.-**

La Licenciada Gisela Vargas Guzman, Coordinadora Dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad de San Carlos, agradece el espacio brindado, con el fin de hablar con ustedes y darnos a conocer además de hablar de la política de genero, inicia realizando una reflexión "El Hombre que deseaba ser Mujer"

Manifestando que hay muchos mitos de lo que hace la Oficina de la Mujer nosotras somos sicólogas que trabaja en las comunidades etc., eso es lo que queremos que ustedes vayan aclarando primero

### **Que son las Oficinas Municipales de la Mujer**

Se crearon en 1996 en el marco del Plan Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar PLANNOVI.

Objetivo: crear un espacio en la estructura municipal y con apoyo interinstitucional e intersectorial, de servicios de información, orientación y atención a las mujeres con énfasis en violencia intrafamiliar y difusión de derechos.

Oficina Municipal de la Mujer (OFIM) es una instancia que establece mecanismos de acciones y programas para la promoción, defensa y cumplimiento de los derechos de las mujeres de forma integral y permanente

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

En cumplimiento con este mandato, el INAMU promueve la apertura planificada y sostenida de las OFIM, desde el Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. El Instituto redefinió el perfil y ámbito de acción de las OFIM, concibiéndolas como mecanismos para la promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito local, trascendiendo así el enfoque inicial dirigido principalmente hacia la violencia intrafamiliar.

Con la creación e institucionalización de las OFIM se contribuye con los procesos de democratización de nuestras sociedades, al integrar a la dimensión del desarrollo municipal, la perspectiva, intereses y necesidades de la mitad de la población: las mujeres, y decía que no excluimos a los hombre y de hecho tenemos atención para ellos

Manifiesta la Licenciada Vargas, que una de las cosas que se preguntan es porque no hay oficina del hombre igualmente es importante señalar que no esta excluida los hombres y ahora se los vamos a informar de hecho son una de las cosas que estamos aprendiendo en masculinidad, pero se tenia la idea que las mujeres eran las agradecidas en su mayoría así es, entonces porque se da el problema de la violencia; y le pregunta a los Regidores esa misma interrogante. Donde nace la violencia, indicando que la violencia nace en una relación de poder donde una persona cree que es más fuerte, entonces ahí hay un choque porque por ejemplo no estamos de acuerdo con el castigo físico, yo siempre le digo a las señoras porque usted le pega a sus hijos hay miles respuestas y le pregunto porque no le pega a su esposo, ahí esta porque estamos entre iguales.

#### **Hace una presentación del Personal a su cargo**

- Una persona coordinadora, encargada del área administrativa y gestión local. (Lic. Gisella Vargas
- Una oficinista. Carmen Acuña
- Tres psicólogas Jessenia Orozco, Lourdes Jiménez y Jenny Zamora ( por contrato) que atienden los casos individuales brindando contención psicológica a víctimas de violencia intrafamiliar y atención a grupos organizados en las comunidades en prevención, capacitación y educación.

#### **Objetivos de la OFIM**

##### **General**

Impulsar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género en el ámbito local.

##### **Objetivos específicos**

- Brindar información permanente a las mujeres sobre sus derechos y los servicios existentes en distintas instituciones; así como de los programas y servicios que desarrolla el INAMU y otras instituciones públicas como privadas, a favor de la igualdad y equidad de las mujeres.
- Fomentar la participación, la conformación de redes, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en los distintos espacios locales y organizaciones.

- Monitorear el cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito local.
- Impulsar políticas y planes municipales para lograr la igualdad y equidad de género en el quehacer municipal y en el desarrollo local.
- Referir a las mujeres a distintos servicios y programas estatales y gubernamentales.
- Coordinar de manera permanente con el Instituto Nacional de las Mujeres .
- Promover la creación de redes de apoyo a la labor de las OFIM, con organizaciones, profesionales y grupos de mujeres.
- Mantener una coordinación a nivel interinstitucional y no la cooperación internacional para unir recursos que contribuyan al empoderamiento de las mujeres.
- Coordinar sistemáticamente con la Comisión de la Condición de la Mujer de las Municipalidades y las distintas instancias municipales, que tengan que ver con el cumplimiento de sus objetivos.
- Brindar atención especializada en violencia intrafamiliar, en las municipalidades en que así se haya definido, mediante el desarrollo de diversas estrategias: grupos de apoyo, grupos terapéuticos, entre otros
- Promover la sensibilización de diferentes actores locales sobre el tema de derechos y perspectiva de género, para promover una transformación de patrones socioculturales que promueven relaciones de dominación y discriminación.

La Licenciada Jessenia Orozco Sicóloga de la OFIM, expone que la necesidad del cantón es evidente, somos el cantón numero uno en violencia intrafamiliar, se ha tenido que contratar más personal, y ya no damos abasto yo veo cinco pacientes por día, una hora por cada paciente y pareciera que esto cifras van en progresión.--

### **APOYO PSICOLÓGICO**

Se brinda intervención en crisis, contención y apoyo psicológico a las mujeres víctimas de violencia.

También apoyo psicológico a hombres si así lo solicitan, como víctimas de violencia o por problemas de manejo del enojo, celos, entre otros , así como quienes quieren mejorar su relación de pareja viviendo conflictos por problemas de violencia intrafamiliar.--

### **Informe Estadístico Área de Atención Individual Psicológico Período de Enero a Diciembre del 2009**

<b>Total de casos atendidos:</b>	<b>2170</b>
<b>Total de casos nuevos por VIF:</b>	<b>223</b>
<b>Seguimiento:</b>	<b>632</b>
<b>Consultas personales:</b>	<b>593</b>
<b>Consultas telefónicas:</b>	<b>722</b>

## **PROYECCIÓN COMUNAL**

Se continuarán los procesos de capacitación con talleres de apoyo a víctimas de violencia y sus hijos en diferentes distritos del cantón, como autoestima, proyecto de vida, afectividad y sexualidad, empoderamiento, políticas de género, paternidad y maternidad responsable, límites con los hijos, manejo de conflictos, cabe señalar que estos temas van enfocados con el empoderamiento de la mujer, son doce sesiones, la misma se le dan a los hijos obviamente con un vocabulario apropiado para la edad de ellos; pero si llevando el mismo enfoque. Ahí se les da por ejemplo maternidad responsable, como establecer límites con los hijos y manejo de conflictos, como les decía estas capacitaciones a las que nosotros llamamos grupo de apoyo se da a nivel de solicitud de las mismas comunidades, a saber:

### **Capacitación en formación humana (Grupos o redes de apoyo)**

Cutres, Pital, Ciudad Quesada, Fortuna, La Tigra, Florencia y Pocosal son algunas de las comunidades de San Carlos que se han visto beneficiadas con esta capacitación en total son **560 mujeres** las que se ha capacitado

### **Capacitación en formación técnica**

El Año pasado tuvimos la posibilidad de dar una capacitación en formación técnica porque nos dimos cuenta que muchas mujeres estaban tolerando procesos de violencia porque no tenían entradas económicas, y muchas veces por esa dependencia seguía soportando situaciones de ese tipo, gracias a un convenio que se dio con la Unión Europea, se pudo impartir talleres que iban enfocados con la necesidad de la población, se dio en Ciudad Quesada, Fortuna, La Tigra, en Pital, Venecia, Aguas Zarcas, Buena Vista, Monterrey y Pocosal y se vieron beneficiadas con esta capacitación de formación técnica **660 mujeres.--**

## **APOYO EDUCATIVO A INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES**

Es un programa de apoyo a las comunidades que requieran fortalecer la formación humana y la prevención de la violencia en sus pobladores.

Manifiesta la Licenciada Jessenia Orozco que la oficina ha ido creciendo en esos programas. Muchas instituciones tanto educativas como otras organizaciones nos han solicitado ayuda para que lo apoyemos en ciertas temas, por eso la oficina se ha enfocado en ese trabajo, con un programa de apoyo a las comunidades que requieran fortalecer la formación humana y prevención de la violencia de sus pobladores, gracias a esto se han beneficiados **253 jóvenes y 54 educadoras.--**

## **PROYECTO NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**

### **PROYECTO DE PREVENCIÓN DE DROGAS**

Consiste en trabajar la prevención de drogas en la niñez, la adolescencia y juventud del cantón. Y se desarrollan además talleres con padres y madres de familia.

La Licenciada Gisela Vargas continua indicando que existe un proyecto que es prevención de drogas ese es un trabajo que se hace en coordinación con la Fundación DARE de Costa Rica, entonces el año pasado se atendieron 2503 muchachos y muchachas y más o menos 197, madres y padres de familia.

## **RED DE JOVENES DE LA ZONA NORTE**

También existe la Red de jóvenes de la Zona Norte coordinando con el Ministerio de Justicia. Este proyecto consiste en capacitar en prevención de violencia, derechos humanos, proyecto de vida, sexualidad, con los temas de alguna manera se relacionan a cualquier tipo de población que atendemos formación humana, autoestima, empoderamiento, políticas de género, paternidad y maternidad responsable, a jóvenes de la zona norte 140 jóvenes se ha visto beneficiadas con ese programa el año anterior, también tenemos entre los proyectos sociales el programa Salvando al adicto.

## **SALVANDO AL ADICTO**

Indica la Licenciada Guisilla vargas que este programa desarrollar una estrategia general de atención de personas adictas y familias desde el gobierno local, dirigida a brindar orientación, formación, atención terapéutica y prevención en un contexto de restauración de valores morales y principios cristianos y en función de la problemática de la desintegración familiar, la violencia, la drogadicción y en general todas aquellas situaciones sociales que influyen negativamente en el desarrollo humano integral. L año pasado se atendieron a 32 personas en el centro.

## **JOVENES PROTAGONISTAS**

Son un grupo de sancarleños que van a los distintos colegios, el año anterior eran 35 instituciones educativas y ellos también tratan los temas de sexualidad, equidad de género, atención de la violencia etc.

Acompañar al sector estudiantil, mediante la realización de espacios formativos como nuevas formas de expresión y de relación, facilitando el encuentro consigo mismos y con las otras personas, para que clarificando y definiendo su proyecto de vida, se reconozcan y se motiven a ser dinamizadores y protagonistas en su proceso educativo.

**6823 muchachas.--**

También a esta Dirección le corresponde velar por el Comité de la Persona joven que es la Ley 8261, el 11 de junio también estuvo la Viceministra de Cultura y se formo la nueva directiva y que ya vinieron a juramentarse.-

## **COMITÉ PERSONA JOVEN:**

Uno de los fines fundamentales del comité cantonal de la persona joven es dictaminar cuales son y deben ser las políticas adecuadas que se pueden establecer para que la población menor de 35 años de edad pueda tener en conocimiento de que existe una instancia municipal que aboga por consultas, solicitudes, dudas o planteamientos que tiene la población joven ante el gobierno local.

El comité cantonal de la persona joven, se ha enfrentado en años anteriores a una situación que es necesaria poner en perspectiva para, lograr la consolidación real como grupo organizado, y es que en general, ha faltado, difusión e involucramiento por parte de la población joven ante este ente municipal.

## **CONVENIO IMAS – MUNICIPALIDAD**

Continua manifestando la Licenciada Guzmán que de igual forma contamos con el Convenio IMAS-MUNICIPALIDAD que se formo hace tres años, con Don Manuel hemos mantenido muy buena relación, los que buscamos en mancomunar fuerzas sobre todo las victimas de violencia que llegan a la oficina no tienen recursos económicos suficientes que les permita a ellos vivir una vida pues más Independiente.

Les menciono que el sesenta y tanto por ciento de las víctimas siguen dependiendo de los agresores., en resumen es:

Mancomunar fuerzas para agilizar los procesos de ayudas a personas, familias y grupos de mujeres con necesidades económicas, colaborando en el proceso de llenado fichas, identificar y visitar grupos de mujeres organizadas para ayuda de infraestructura y equipo para sus microempresas, referir casos especiales para ayudas económicas, entre otras.

## **FORTALECIMIENTO DE GRUPOS DE MUJERES EMPRESARIAS**

### **192 de todo el cantón**

En este sentido lo que hacemos es capacitarlas en temas como Contabilidad, lo cierto del caso es que las señoras algunas no tienen terminada la primaria y es muy difícil que ellas puedan mantener una empresita y que salgan avante porque no conocen ni siquiera sumar, entonces con términos muy básicos se les brinda a ellas una capacitación que le permitan a ellas primero empoderarse y darse cuenta que si pueden y después que algunas personas adquieran el conocimiento que ellas necesitan.

También tenemos lagunas actividades importantes en la vida de las mujeres para dar ejemplo ya les hemos entregada una invitación del 30 de julio de este año son actividades que todos los años celebramos que nos comprometen de laguna manera más con la población femenina, vaya el espacio para recordarles que el 30 de julio vamos a estar conmemorando el 60 aniversario en la Tigra y estamos haciendo la invitación extensiva a toda ala gente del cantón, desde luego invitados especiales son Ustedes y esperamos que desde luego nos acompañen.

**CONMEMORACION DE CELEBRACIONES RELEVANTES EN LA VIDA DE LAS MUJERES (DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER, ANIVERSARIO DEL VOTO FEMENINO, DÍA MUNDIAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, DÍA DE LA SALUD INTEGRAL DE LA MUJER, DÍA DEL ADULTO MAYOR**

Con respecto a donde estamos, quienes son ustedes, que hacen a que horas atienden, nosotros los invitamos a que conozcan donde estamos y la situación en la que estamos.--

### **En atención Individual:**

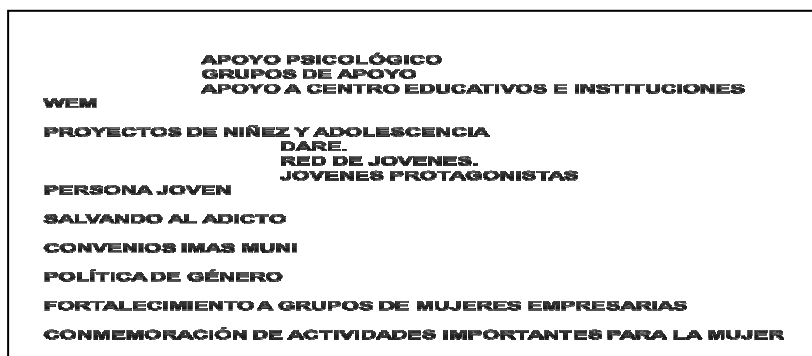
- En los altos del Mercado Municipal con horario de lunes a viernes de 8:00 a.m a 5:00 p.m.
- Teléfonos: 2461-0711 o 2401-0903.

En este momento estamos atendiendo a los Grupos de Redes de apoyo en:

Lunes	Los Angeles de la Fortuna
Martes	San Joaquín de Cutris
Miércoles	Viento Fresco de Aguas Zarcas y Ciudad Quesada
Jueves	Salón de Sesiones 6:30pm Grupo de hombres
Viernes	Marsella de Venecia y Ciudad Quesada

Por lo general en Ciudad Quesada es un grupo que tenemos abierto por la cantidad de gente que tenemos aquí, como le decía al principio la oficina va creciendo existe un esquema de lo que actualmente hacemos, aquí empezó con apoyo psicológico después

de ahí paso con grupos de apoyo después a los centros educativos y va creciendo con esta cantidad de proyectos



Gracias a eso esta es la Dirección de Desarrollo Social y como tal y comúnmente la gente la conoce como Oficina de la Mujer .--

## **PROYECTO DE MASCULINIDAD**

Se contrato los servicios del Instituto WEM (Asociación Instituto para la Acción, Educación e Investigación de la Masculinidad Pareja y Sexualidad), quienes se encargan de procesos de formación, educación y terapia especialmente con hombres del cantón

El señor Ruthman Moreira Chavarría, brinda un saludo y agradece que lo invitaran a participar en esta actividad, para contarles un poco como ha sido la incorporación de los hombres en todo este proceso, como decía Gisella, comúnmente cuando pensamos en equidad de género, o violencia, siempre ha estado ligado a movimiento de mujeres, ellas son las que iniciaron la lucha histórica sin embargo nosotros quisiéramos que para lograr equidad de género, y los niveles de violencia, los hombres debemos incorporarnos al proceso, continuando manifestando que nosotros los hombre tenemos una deuda histórica con todos los procesos que las mujeres en muchos años han venido dando talvez les voy a contar un poco que es Wen, pero en realidad que es WEN EN SAN CARLOS, creo que es lo más importante, Wen es un vocablo Bri Bri que simboliza, El universo del hombre como padre, esposo, hijo, amigo, vecino, etc. es más conocido como Instituto Costarricense de Masculinidad, desde hace dos años estamos en San Carlos en un proyecto que se llama "Hombres valiosos de San Carlos", que en coordinación la Dirección de Desarrollo Social y que son las áreas de trabajo,

## **QUE AREAS TRABAJAMOS**

Cada vez más las estadísticas de violencia son alarmantes como les decía anteriormente, consideramos que para la construcción de la Equidad y la orientación de toda forma de discriminación no solo en violencia de género se requiere una participación activa de todos los grupos sociales, no solo de las mujeres, esta es una necesidad que se ha visto en la agenda mundial cada vez más a nivel mundial instituciones que se preocupan sobre el trabajo de masculinidad para enganchar a los hombres jóvenes, adultos, niños en el tema de equidad.

Esto ha sido una lucha de las mujeres por eso los hombres hemos estado un poco distante de eso, ha sido un gran reto para abrir espacios y nos pongamos a cuestionar como también esa educación patriarcal que hemos recibido que de una u otra forma nos limita en muchos campos; en el campo personal porque no puedo hablar lo que siento, que no puedo llorar, que debo ser muy fuerte, muy rudo para ser muy hombre hasta el campo interpersonal con términos que yo soy el proveedor, yo controlo, el que debo cuidar, vigilar etc. Ha sido todo un reto y ya tenemos dos años de estar por acá y por dicha hemos contado con una respuesta institucional y comunal muy buena, aparte



del área metropolitana son el único Municipalidad que nos ha apoyado fuera del área metropolitana y que siempre vamos ha estar muy agradecidos con eso, que hacemos con los hombres, Charlas talleres, cursos, grupos de reflexión, grupo terapéuticos la atención individual de pareja aquí no la damos pero básicamente eso es lo que hacemos, son hombres trabajando con hombres nos reunimos todos los jueves a las 6:30am, ahí donde los hombres en algún problema que quiere mejorar, a veces la gente esteriotipa y dicen es el grupo para hombres agresores yo prefiero decir que es el grupo para hombres que desean cambiar aspectos de su vida y quieren mejorar porque así es como los hombres se enganchan al proceso  
Tenemos un promedio de asistencia de entre 50 y 55 hombres por sesión eso para un grupo de hombre es un éxito.

## QUE TIPO DE HOMBRES

El único requisito es ser hombre, tenemos una línea de apoyo que los hombres pueden llamar como tenemos el convenio con la Municipalidad se les atiende y se les refiere con los grupos que tenemos, hay Escuela para hombres se les brinda un servicio de escolita como cuando íbamos a la escuela a aprender el abecedario aquí le damos herramientas para manejar el enojo, manejo de los celos , manejo duelo y separación, paternidad, sexualidad el grupo de terapia del cual hablamos poder empoderar a estos hombres para también hagan un grupo de multiplicadores ese seria el producto final que podremos ofrecer a la comunidad. A parte de eso en cuanto a lo juvenil hemos trabajado diferentes instituciones del Cantón de las siguientes comunidades que solicitan apoyo a través de la Dirección y hemos estado en diferentes escuela del Distrito Quesada, en el programa de capacitación de funcionarios desde mayo del 2008 que iniciamos acá ha sido una de las preocupaciones en coordinación con la Municipalidad de trabajar con los profesionales de la zona, para que los profesionales de la zona estén preparados y así nos refieran hombres, en este momento estamos recibiendo hombres de los juzgados del PANI, hombres de instituciones educativas que la maestra reconoce que puede haber una dinámica , un poco compleja dentro de su familia entonces les brindan la información porque ya recibió la capitación y publicaciones que también hacemos.

Tenemos dos años de estar acá realmente muy agradecidos con el apoyo que nos ha dado la Municipalidad y la Comunidad de San Carlos, es una comunidad que se ha abierto mucho a la temática y ese es un poco de compartir el trabajo que hacemos porque a veces pensamos que este tipo de actividades en pro de la erradicación de la violencia y la construcción de una sociedad más equitativa siempre se ha visto según ellas sepamos que nosotros los hombres también tenemos un espacio y no hay pretextos y termina diciendo el señor Moreira que ojala podamos cumplir con esa deuda histórica que tenemos para poder ser hombres cada día.

La Licenciada Gisella Vargas, manifiesta que una de las cosas que quiere dejar clarísimas entonces es que los grupos y las personas que nosotros atendemos no le llamamos en ningún momento grupo de personas agredidas pero ninguna llega, entonces lo que hacemos es ir a las comunidades, vamos ha formarlos y aquello que debimos ser formados siempre formación humana, son herramientas que nos permiten a nosotros vivir una vida más pacífica y lo mismo con los hombre, las grandes victimas de la violencia han sido las mujeres y el 50% también de la violencia son los hombres, y esta municipalidad se dio cuenta de eso hace años atrás y aunque manera distinta, hemos sido violentado tanto hombre como mujeres, los hombres sobre todo ha reprimido esa parte de sentimientos esa parte de expresión, y las mujeres en su mayoría son maltratadas son asesinadas.

La Regidora Liz Diana Vargas felicita a los muchachos por su exposición indicando que es muy interesante y el trabajo que ustedes realizan para mi es uno de los más

importantes ese es el que deseamos enfocarnos si nosotros queremos sacar adelante este cantón, la parte social se ha deteriorado más y es la que nosotros necesitamos levantar., Sin embargo yo pienso que si la oficina de ustedes se encuentra en el mercado municipal mis preguntas son ¿Cómo hace una persona con discapacidad de llegar hasta ahí?. La otra pregunta es:

Cuando el muchacho se refería que los tribunales de justicia trabajaba con ustedes, me gustaría saber un poquito más pensé más o menos por ejemplo cuando una señora va y pone la denuncia, el señor se remite a ustedes a como en realidad funciona el asunto, me gustaría que me aclaran esto.

El Regidor Everardo Corrales manifiesta que al igual que Liz Diana felicitarlos, y felicitarlas por el trabajo y gracias ahí por regalarme un pensamiento siempre he tenido y que soy participe de el, que es la no violencia a los hijos en el sentido de no agredirlos físicamente, siempre eventualmente se podría dar una agresión psicológica pero hay que ir contrarrestando principalmente que a los hijos no se les tenga que pegar físicamente la gente siempre utiliza la mano la faja o otros métodos, la parte donde usted agrega si usted le pega al hijo porque no le pega al conyugue esa parte me gusto como una parte adicional al asunto, en términos general la exposición me llama mucho la atención, pero hay una parte que me queda una duda, es con el aspecto de atención al anciano, a la persona adulta mayor que es uno de los defectos más grandes que tenemos los costarricenses si talvez un poco más allá puesto que hay otros tipo de educación donde el adulto como tal se le da una importancia pero muy sobresaliente dentro de la cultura y desarrollo social de un país, no así el nuestro y me llama la atención que en su exposición no le dio mucho enfoque a esto y hay que ponerle mucho atención ya que el anciano siempre va a la bodega y nos olvidamos de el cuando más bien deberíamos darle la importancia que merece, darle un premio a su labor y terno en cada parte de nuestro acontecer diario municipal principalmente en lugares de mucho privilegio.

El Regidor Rolando Ambron dice que muchas gracias a los compañeros que ha llegado aquí con este trabajo tan bonito y tan importante tengo dos preguntas cuales son las causas que ustedes ha identificado y que determinan que seamos el cantón numero uno en violencia intrafamiliar y la segunda que seguridad tuviera tener una persona agredida de que se soluciones su caso o por lo menos se proteja su integridad física en medio de la cantidad de violencia que tiene el cantón, yo voy a referirme sencillamente que yo fui victima no de violencia intrafamiliar sino que usurparon mi casa es la tercera vez que pasa con mi centro de trabajo con mi casa, tenemos una espiral de violencia, yo quisiera decretar a través de vosotros no se como institucionalizarlo pero una emergencia cantonal contra la violencia total es algo que nos preocupa, pero si yo fuera una persona agredida d esta manera que seguridades tendría yo de que no me pasará ami porque se me robaron todo.

El Regidor Carlos Corella realiza la consulta sobre que si se tienen una estadística de cuantos personas que ha asistido a dichos grupos, tanto en la INAMU (Oficina de La Mujer) con el Instituto Wen, llegan con su problema ya en estadísticas ya hay un 20 hay un 40, hay 60 ojala más de 60 de que se vuelve a recuperar el seño del hogar y marcha bien porque yo tengo mis dudas ya que yo vine varios meses al Instituto WEN, y me preocupa porque lo primero que hace en Wen es decir vamos a ponerlo a usted como ciudadano, como hombre para que de ahí tome dediciones , por lo que me preocupa porque yo he hablado con varios compañeros de WEN están ahí pero las decisiones va enfocadas en me encontré yo mismo , la pregunta es que es lo que usted quiere, quiere regresar al hogar, estar solo, con esa pregunta muchos como que no vuelven a los hogares muy pocos se mantienen ahí un toquecito saben que son hombres que ya no van hacer agredidos por los hijos porque la madre sobre protectora, yo he sacado una conclusión de que al final de cuentas es recuperar al hombre para que vuelva refortalecido en todo a retomar el hogar, lo mismo en la Oficina de la mujer vamos a empoderar a la mujer para que no ocupe de ese tal hombre al final de cuentas

ella vuelven a tener su valor pero en cierta forma se hacen tan fuertes de no ocupar del hombre vamos a trabajar yo voy a sacar adelante a los chiquillos así que como el hombre de último, entonces esas son las dos partes que no se si apoyar y apoyo tanto a INAMO, como a WEN, en todo lo que se pueda pero tratar de ver como mejoramos eso las estadísticas que ustedes tienen de esas personas que vienen hay hogares integrados realmente integrados con amor y valor o más bien lo que hace es fortalecerse y terminar en división en divorcio.

La Regidora Ligia Rodríguez hace la siguiente pregunta igual que don Everardo hablaba del adulto mayor yo es del niño ¿que posibilidades hay de que ustedes tienen psicólogos para la mujer agredida, pero siempre en una agresión de esas siempre un niño esta involucrado, como se maneja esto con la esposa y los niños porque que habla de la mujer y el hombre no se me gustaría hablar de familia porque ahí queda excluido los niños y es una parte muy importante.

La Regidora Leticia Estrada agradece a Gisela de la Oficina de la Mujer el estar aquí hoy dándonos la información de todo lo que hacen, que es bastante es mucho yo he sido testigo estos cuatro años atrás, de la función de esa oficina, me preocupa grandemente lo estrecho donde ellos trabajan, yo creo que como comisión nosotros debemos darle todo el aporte para buscar uno nuevo local puede puedan estar más cómodos y también que tengan acceso las personas que lo necesitan, cuenten con nosotros, cuenten con las compañeras de la comisión Don Gerardo, todos los compañeros, porque sabemos que tenemos que darle mayor posibilidades de desempeño en su función lo han hecho súper bien pero pueden ser mejor porque pueden estar más cómodos porque eso es indispensable la comodidad por la labor que realizan, cuenten con nosotros estamos atentos a ayudarle en lo que ustedes requieran y felicitarlos y agradecerles por estar aquí brindándonos toda la labor que realizan y son tan importantes para nuestro cantón.

El Regidor Edgar Chacón dice que es un comentario y es en el sentido de que habla Leticia por pura casualidad fui un par de veces en la oficina ahora se llama a Dirección de Desarrollo Social, fue a principio de año que ahí tuvieron parte de los uniformes escolares que distribuimos como síndicos y si tuve la oportunidad de conocer el espacio físico y verdaderamente cuando se trata de un grupo de trabajo que hace una función con lo están haciendo las compañeras me parece que el espacio no es el más adecuado máxime si están brindando ayuda psicología que se necesita mayor privacidad y tienen un espacio muy limitado y reitera lo que dijo Liz Diana una persona con discapacidad hay que tirarla con fecha ese es el asunto que debemos tomar en cuenta y felicita a las compañeras por el trabajo que hacen dentro de nuestra función vamos apoyar en lo que haya que hacer.

El Regidor Gerardo Salas manifiesta que hace cuatro años cuando se creo oficialmente acá la oficina de la mujer a cargo de Doña Pilar Porras, aquí los compañeros que estaban en aquel entonces el apoyo irrestricto de todo el Concejo Municipal de la creación de esta nueva oficina, porque ciertamente cuando uno ve las estadísticas a nivel nacional , se alarma de ver lo barbáramos que somos los Sancarleños para maltratar a las mujeres es algo realmente incoherente en un lugar que estamos en un vaivén en un constante intercambio hombre y mujeres donde la mujer tiene un participación muy destacada y se da una estadística curiosa los datos cuando se dice que San Carlos es el Cantón más violento en cuanto a violencia intrafamiliar nada mejor que haber creado hace cuatro años esa oficina y que se haya fortalecido tanto yo soy del criterio de que debe de contar con más apoyo era una psicóloga ahora son tres, pero tiene que ver más profesional si la estadística que muestra entonces que eso quiere decir que la Municipalidad en este caso tiene que invertir más en ese tema y aquí quiero tocar un tema que se le ha venido criticando a la Municipalidad en los últimos años es que esta municipalidad don solo puentes y caminos yo creo que a los que han dicho

eso se tendrán que quedar con la boca callada porque precisamente la creación de esta oficina fue obedeciendo al clamor de los sancarleños que no solamente fueran caminos y puentes sino que se trabajara en el área social y gestionó la Oficina de la Mujer y esta oficina, fue capaz gracias a la Dirección de aquel momento de doña Pilar de haber entendido el clamor de los sancarleños de haber creado una serie de programas a través de esta oficina, que es lo que tenemos hoy día yo quisiera que efectivamente se atienda adultos mayores, a niños que se atiendan otros temas que son de gran importancia para la ciudadanía sancarleña y reitera una felicitación por la labor realizada.-

El Regidor Juan Rafael Acosta comenta que en nadie esta mejor la Oficina de la Mujer que es Gisela, mi pregunta es la siguiente cuando sale un problema de droga que le recomiendan a la persona y si es de alcoholismo a donde le recomiendan que vaya porque si sabemos que es un alcohólico debe de tener donde recomendarlo ha que asista y si es un adicto también recomendarle donde puede asistir, porque usted sabe que esos son problemas muy serios en las personas. Y en caso del muchacho que hablo de masculinidad los casos de agresión hay mucho extrajera incluido, hay más extrajeras que ticos, hay mujeres nicaragüense más agredidas que las de aquí porque el comentario que le voy hacer voy a pagar el micrófono...

El Regidor Gilberth Cedeño indica que dentro sus funciones yo realizo con el gobierno es trabajar con los grupos de mujeres, con genero en el buen entendido de que genero es hombre y mujer y hay que sensibilizar esa área, porque hay muchos machitos que creen que porque hablamos de genero es solo mujeres y déjeme decirle que están equivocados totalmente, genero es hombre y mujer y no lo hace más fuerte ni más débil yo le digo una cosa más una vez yo escuchaba le hice el comentario suyo Gisela que usted me dijo que estuvieron tres meses en Coopevega compartiendo por cursos y le pregunte que porque no volvió a los cursos y me dijo que solo de agresión hablaban y la señora me dejo el teléfono y el nombre y le dije que le iba a dar el teléfono porque le quedo faltando porque no sabe controlar su ira su enojo, su rencor su odio y va creciendo el raíz de amargura que todos llevamos adentro, que dejamos crecer porque no ponemos nuestras coronas nuestro orgullo, nuestra vanidad abajo y todo sale bien. Una vez que ustedes ayudan a las mujeres a los señores en sus debilidades ya recuperados es importante en generar algún tipo de emprendedurismo con ellos, y ellas con lagunas de sus habilidades y destrezas que el señor le da a todo ser humanos yo quiero ponerme a la orden de los dos hoy estuve visitando un proyecto de mujeres donde se participa del proyecto productivo y lo que andábamos coordinando la gira que vamos hacer a Zeta Trece, espero que ahora no me digan que no, una vez recuperada la etapa de recuperación emocional de haber recuperado de las depresiones y las tristezas y las soledades saber que lo dejaron solo en su vida de perder todo y con mucho coordinamos alguna gira con estas señoras para que otras les ayuden con aguja mágica otras cosas bellas.

El Regidor Jose David Vargas los felicita por el programa y manifiesta que el tiene dos años de trabajar en un programa de restauración y colaboro en muchos lugares mi pregunta para ustedes es si dentro del programa que ustedes realizan están bajo la normativa del IAFA, como están trabajado esa regulación cuando son fármaco dependientes todo lo que tenga que ver con alcoholismo.

El regidor Carlos Corella realiza una serie de comentarios referente al manejo en la publicidad cuando ocurren asesinatos, además expresa que el se siente agredido cuando ustedes las mujeres hacen ciertos comentarios y lo hacen inconcientemente, porque no separar esa noticia porque vamos involucrados y es más que todo el hombre y porque van no se cuantas mujeres que mueren en manos de su pareja en Costa Rica, separar eso, si es tico o es extranjero.

La Presidenta María Marcela Céspedes Rojas aprovecha la ocasión para indicar que le agrada mucho los comentarios que ha efectuado los compañeros porque le parece que se están abriendo puertas para definitivamente sigamos fortaleciendo a esta Dirección, y que para nadie es un secreto que esto se logra con presupuesto, desgraciadamente esa es la traba que yo siento que es la limitación que puedan tener y lo digo porque aquí llegó un grupo de mujeres del Barrio El Jardín de Pital, con toda su problemática social, que quienes conocemos esa situación consideramos que es un tema prioritario entre muchos otros quizás por toda la situación, me lo decía una señora llorando acá, que ella había tenido que decirle a una de las 63 mujeres que tenían ahí organizado y esperando asesoría que tenía que irse a vender droga y a prostituir porque definitivamente nadie le daba otra opción para superarse para poder capacitarse, y para mi fue muy impactante de ver esa señora con lagrimas en los ojos diciéndome eso con dos niños en su casa y teniendo que escuchar esas palabras hasta donde realmente esta la situación en este cantón en este país ustedes dan datos yo creo que es importante porque ahí nos ponen los pies en la tierra nos ubican en la situación real en la que nos encontramos, pero ella me decía y me indicaba muy preocupada que en el concejo anterior que se les había recibido, que el contacto era la oficina de la mujer así lo había decidido Alfredo aquella vez se les iba a dar capacitación y siempre se les decía que no porque no había presupuesto porque no se habían incluido recursos para poderlas atender y darle la capacitación que ellas requerían bueno ella fue a hablar con Don Alfredo pero le dijeron que les iban a dar un poco mas de dinero ha ustedes para poder hacer el trabajo que tenían ya preparado con esta comunidad y con este grupo de mujeres pero definitivamente caí a la razón, no puede ser posible que este tipo de grupos con este tipo de problemática tengan que venir casi a rogar a suplicar para que inyecten más presupuesto a una Dirección de Desarrollo Social para que puedan atenderse sus necesidades y yo concibo con los que han hablado acá que tenemos que fortalecerlo y tenemos que escuchar cuales son las necesidades que Ustedes tienen y tenemos que sentarnos a hablar con la Administración y a tocar puertas y si hay que tocarlas fuera para buscar más recursos porque definitivamente los resultados que se han venido viendo han sido resultados positivos donde se han visto el impacto del trabajo que ha venido desarrollando en las comunidades y en las familias de todas esas mujeres yo conozco por ejemplo a un grupo de mujeres de Monterrey que ha capacitado, gente que ha logrado salir adelante y sacar adelante a su familia gracias y a raíz de toda la capacitación que ellas a recibido por medio del trabajo que ha desarrollado desde esta Dirección, entonces yo creo que si es importante brindarles todo el apoyo y además ustedes estaban comentando que tenían una relación muy estrecha con la gente del Comité de la persona joven y es un tema que a mi me llama mucho la atención yo en algún momento fui presidenta de este comité el apoyo económico que recibe es insuficiente para que puedan llevar a cabo un trabajo de planificación del cual es el proyecto que van a desarrollar a corto mediano y largo plazo en el tema de la juventud y poder atender efectivamente el tema de la juventud, y hace unos días que estaba hablando con Greivin Arrieta que fue Presidente del Comité hablando de esa situación viendo haber de que manera a través del Concejo aportar de alguna forma en coordinación con la Administración algún tipo de colaboración y presupuesto fijo para que ellos puedan desarrollar planes de atención integral al joven y a mi me gustaría escuchar que experiencia han tenido con ellos y que cosas creen ustedes que se podrían hacer para tratar de colaborar para que este tema sea adoptado por un comité que ya existe por ley pero que definitivamente tiene grandes carencias, y se necesita muchísimo apoyo no solamente económico sino inclusive también profesional y la parte de guía de acompañamiento al grupo que se esta organizando y que ustedes también les ayudan esas otras opciones que podríamos estudiar por acá.

El señor Moreira manifiesta que en realidad nosotros lo que hacemos es coordinar, hay que entender algo los hombres que vienen al grupo lo hacen por su propia voluntad si hay un hombre que esta procesado penalmente no podría venir al grupo porque

INAMU es el ente rector que regula lo que va hacer la función para que el hombre que venga procesado por la ley de penalización de violencia contra las mujeres pero nosotros a través de los juzgados de violencia intrafamiliar, cuando el juez reconoce que si hay un varón que el ve posibilidad de un trabajo de resocialización el puede hacer la referencia y acá se le recibe cordialmente, no son medidas sustitutivas igual en el PANI, simplemente crecimiento personal, si la sicóloga del PANI Valoró ese hombre, podría trabajar el tema de paternidad y Con eso podría ayudar a que haga un mejor ejercicio de su paternidad independientemente se esta dentro o fuera de su casa entonces, el hombre viene para acá se queda y ahí trabajamos en ese tema.-

Lo manifestado por el señor Carlos Indica que en realidad el asunto es un poco complejo muchas veces para restaurar una familia hay que trabajar esa familia, muchas veces hay hombres que hacen un proceso de cambio, pero ya la situación de la dinámica de pareja es están compleja, la mujer, también tiene el derecho de desencantarse y decir que no. Y no esta en manos de uno u otro es un asunto de dos.

Yo si creo que hemos visto muchos hombres que vienen al grupo que logran ir a sus casas y hacer un mejor ejercicio de la vida de pareja, igual y aunque no vayan a sus casas, muchos logran cambiar y ser mejores seres, eso es también importante, a veces a veces la pareja dice no más, no quiero esta relación y se acaba no es acosarla, molestarla no existir y casi obligarla que regrese. Yo si le puedo decir a don Carlos que si hay muchos varones si han regresado a su hogares y tienen una mejor calidad de pareja por supuesto ambos deben de buscar ayuda y un crecimiento espiritual, llamen como lo quieran llamar, y lamentablemente hay muchos que no lo logran eso no significa que no pueden venir al grupo, para que analicen y recapaciten que fue lo que sucedió en caso de volver a tener otra pareja., además pueden realizar una paternidad afectiva y responsable aún no estando dentro de sus casas.

Nuestro grupo pasa mucho por la voluntad de los varones que tiene la necesidad de asistir y si hemos tenido compañeros no costarricenses pero son una minoría, la mayoría que están asistiendo a nuestros grupos son costarricenses una podría pensar que todos los ticos somos violentos creo que de una forma de lo cultural que usted dice pareciera que en costa rica el tema y la lucha por la igualdad ha calado más en nosotros, y creo que nosotros nos acercamos más talvez en otros latitudes apenas está en pañales, no es tan fuerte ni la población esta tan sensibilizada, de pronto hay más conciencia de que algo esta mal y se debe que es un trabajo sistemático por lo cual nos hemos incorporado .

La Licenciada Gisela indica recuerden nuestro campo de acción son la son mujeres víctimas de violencia. Como oficina nos limita atender por ejemplo a los niños y niñas, por lo menos en terapia individual lo estamos efectuando y es terapia grupal de alguna manera, ni tampoco atendemos hombres. Otra coas nadie cambia a nadie, yo quiero cambiar a todo el mundo, pero yo no voy a cambiar a nadie, cada quien tiene que llegar al convencimiento de si mismo de lo que puede cambiar, nosotros hacemos un trabajo de capacitación en este sentido y mucho campo de trabajo precisamente es ese, la capacitación y educación, y en cuanto a capacitaciones técnicas estamos depurando esa idea, hacer convenios con las instituciones que se dediquen a la capacitación técnica para que muestra oficina no es nuestro campo, nuestro campo es capacitación humana y la formación y educación y instrucción la que la hace es la capacitación técnica, por ejemplo el INA, el UNA, UNED, UCR y estamos hablando con esa agente para ver la posibilidad si el otro año empezamos con eso, de hecho algunos grupos los han visitado por el Instituto Nacional de Aprendizaje.

Sigue manifestando la Licenciada Vargas que ellas se enfocan en la mujer, pero al lado de esa mujer están su hijos y su pareja, no es que nosotros estamos y manifiesta, que no es que nosotros pidiendo y le decimos a todos los grupos que vamos que tienen que separase de los hombres y que los hombres tienen que separarse de las mujeres, esas

cosas son cosas que nosotros no usamos por el contrario, estamos trabajando por una cultura de paz, por educarlos mejor para vivir mejor, pero sin en ese vivir mejor, en algún momento tenemos que separarnos, pues se dará, no estamos diciendo que la solución es esa nunca, por el contrario buscamos la integridad, la unión, y en los grupos de las mujeres se dan cuenta que ellas son las que cometen errores que ella es la que utiliza la violencia, como decía Carlos Corella porque inclusive violencia es silencio, violencia es un acto de indiferencia y todos en algún momento caemos en eso, que sin esas cosas que yo estoy cayendo para mejorar no es que yo he señalado que los hombres son los malos y los agresores, nosotros en la vida decimos que los hombres son los que tienen la culpa ya lo indique antes que el 50% son mujeres y otros 50% son hombres, por supuesto de manera distinta, pero de ninguna manera somos personas que estamos promoviendo la desunión ya que este trabajo es de mucha conciencia en que estamos haciendo y promoviendo.

Nosotros muchas veces lo que hacemos con los niños y niñas es referirlos la Patronato Nacional de la Infancia, no nos corresponde a nosotros, quisiéramos y contáramos con más personal seguramente lo haríamos., recordemos nuestra oficina lo que brinda es ayuda psicológica y capacitación.

Con referencia a lo que son los adultos mayores, nosotros tenemos el grupo del Hospital San Carlos, ahí son 62 personas y todas las semanas se reúnen en el Centro de capacitación en Barrio El Jardín, es cierto muchos adultos mayores son relegados incluso los Acilos de Ancianos ni siquiera deberían de existir, comenta lo que hacemos es coordinar con aquellas personas que están trabajando con este tipo de población y apoyarlos, el Ministerio de Salud, Trabajo Social, Hogar de ancianos, hemos tenido actividades importantes y en esta año estamos conjugando la Semana del adulto mayor que se efectuará en octubre en coordinación con ellos.

Con relación al acceso a la oficina, a mi me dieron ganas de llorar, cuando ustedes comenzaron a hablar de que nos quieren ayudar, apoyar, de verdad yo creo que muy pocas veces en la vida yo he llorado por un paciente y me dieron ganas de llorar, aquí con toda sinceridad se los digo, porque las condiciones en que nosotros estamos... a mi me gustaría que ustedes vayan, nosotros por ejemplo no tenemos carro municipal para visitar a las comunidades y a todas las comunidades vamos, no tenemos un medio transporte, no tenemos una planta física adecuada, comenta que una persona con sillas de ruedas no podría subir, tendríamos que bajar la psicóloga para que sea atendida, son esas cosas que están fuera de nuestras manos, tenemos años de estar ahí, la oficina se creó hace diez u once años y ha tenido su reestructuración, y el año pasado llego a ser dirección, este ha sido un proceso de luchas y considero de que de verdad el asunto es de tomar conciencia como Gobierno Local.

La Licenciada Gisela Vargas, manifiesta que de escucharlos a ustedes que nos quieren apoyar, Dios quiera que esto se pueda concretar de alguna manera y que lo primero sea es que salgamos de ahí.

Hace la reflexión que es momento que deben de salir de nuestras cabeza que la mayor violencia que tenemos en San Carlos, no es porque son Nicas que están creando la violencia, dice ese es mentira, el problema es nuestro y las estadísticas lo dicen tal vez no lo especificamos aquí pero en la oficina contamos con los registros exactos de cuantos Ticos, cuantos Nicas, cuantos Salvadoreños etc. Somos el cantón número uno, pero además el cantón más grande, tenemos la población de 250.000.000, habitantes y otras de las cosas es que se ha hecho un trabajo de sensibilización importante, bien o mal con los grandes esfuerzos la oficina de la Municipalidad de San Carlos. Aquí esta Nela del INAMU que sabe que esta es una de las mejores oficinas en organización, con su personal etc. Comenta que le agrada mucho que dentro de la Comisión Municipal de la Mujeres lo integren dos hombres, dice ese es muy importante y de verdad nos sentimos realmente apoyadas.

En cuanto al Tema de El Comité de la persona joven, yo converse con Randall que ahora el Presidente de dicho Comité el se encontraba en la actividad con la Viceministra de cultura, considero que es una persona súper accesible y muy anuente a ayudarnos, ya contamos con un material que nos remitió para publicar, incluso la misma ley que ustedes conocen, manifiesta la Licenciada Vargas que los muchachos necesitan todo el apoyo, ellos tienen todas las ganas, no hay dinero imagínese que ni siquiera hay un espacio donde ellos puedan decir esta es la Oficina del Comité de la Persona Joven en San Carlos, con el fin de atender cualquier cosa de los jóvenes lo primero que hay que hacer es brindarles un espacio exclusivo para ello donde ellos puedan gestar su proyectos y ejecutarlos y así puedan sentir realmente que se les esta apoyando, desde luego nosotros hemos coordinado y tratado de ayudarlo de alguna manera casos que nos refieren.

#### **CAPITULO IV. REVISIÓN DE POLÍTICA DE GÉNERO A CARGO DE LA LICENCIADA MARÍA NELA VARGAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA MUJER (INAMU).-**

#### **ARTÍCULO No. 03. Exposición y Aprobación de la Política para la Igualdad y Equidad de Genero de la Municipalidad de San Carlos.-**

La Licenciada María Nela Vargas inicia su presentación indicando que ella trabaja en el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo, Gestión local del Instituto de la Mujeres, manifiesta que es un place estar aquí indicando que para el INAMU, ha sido una tarea muy importante realmente acompañar a esta Municipalidad en este proceso.

Que es una política, la política es dediciones, es una línea de acción que se toma para resolver un problema o varios problemas en este Caso eso política la empezamos en el año 2007, en donde participaron varias dependencias de la Municipalidad las da a conocer.

- 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

#### **Eso se dio gracias a un acuerdo del Concejo Municipal que aprobó el proceso de efectuar La Política para la igualdad y equidad entre hombres y mujeres**

“Incorporar el enfoque de género en todo el quehacer municipal para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso a los recursos y servicios municipales, para construir un desarrollo local que sea democrático, equitativo, inclusivo y solidario”.

La Licenciada Vargas pregunta sobre las fotografías que se ubican detrás del salón manifestando que si es gente que se le a dado algún momento un reconocimiento, entonces también decimos que aporte han dado las mujeres al cantón, como manifestamos eso, nosotros la que lavamos cuidamos los chiquillos y eso incivilizamos eso dos cosas nada mas el impacto de las políticas hacemos y proyecto y que impacto va ha tener eso en la vida de los hombre y de las mujeres si la municipalidad invierte que responda a las necesidades de la población, eso es lo que quisiéramos si una comunidad integrada democrática justa , solidaria equitativa activa, eso es como el



objetivo general de la políticas incorporar el enfoque de genero en todo el quehacer municipal.

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, la política tiene que ver con recurso humano porque la política es de afuera hacia adentro es cambiar la cultura interna y también cambiar la forma de brindar servicios a la ciudadanía es esto es producto de la capacitación recibida a muchos empleados Municipales que la capacitación, la contratación este bajo el criterio de igualdad que no solamente se le de oportunidad a los hombres de ascender también a las mujeres porque aquí es esta municipalidad es muy interesante pero hay una gran brecha en los puestos de jefatura la mayoría de los puestos son de hombres.

La Licenciada Maria Nela Vargas con cada punto del informe adjunto hace comentarios atinentes a la Política para la Igualdad y Equidad de Genero aclarando las dudas motivadas en el tema expuesto ampliamente.

El Regidor Gerardo salas, manifiesta que en razón de que efectivamente acá en este salón de sesiones en esa galería de señores muy distinguidos de este cantón de San Carlos, aquí han habido mujeres muy distinguidas, ciertamente podemos mencionar varias, doña Estela Quesada, etc. para no mencionar nombres no voy a decir más me parece que en un acontecimiento tan importante como el que se va a celebrar el 30 de este mes en la Tigra, creo yo que sería un justo reconocimiento de que nosotros tomáramos el acuerdo de incluir en esta galería a Doña Bernarda Vásquez que fue la primera mujer que voto en Costa Rica, es una señora que todavía esta viva, ella vive en el distrito de la Tigra nosotros vamos a tener una sesión el 28 de este mes en la Tigra, y el 30 es la Celebración del 60 aniversario me parece que como justo reconocimiento a esa emprendedora labor de las mujeres de este cantón, de quienes nacimos y crecimos acá nos hemos dado cuenta y que tenemos una cuantas canas encima sabemos la lucha de la mujer también en el desarrollo de este cantón y yo creo que en la persona de doña Bernarda representaría una excelente representación de la mujer al tenerla acá en el salón de sesiones por haber sido la primera mujer que voto en Costa Rica aunque fue in pleivcito ya lo sabemos, pero fue por primera vez quien dio el voto en Costa Rica y yo quiero hacerles esa propuesta aprovechando esa sesión que esta dedicada precisamente a revisar las políticas de las mujer y conocer la labor del la Dirección de Desarrollo Social y me parece que sería muy oportuno que este concejo tomáramos ese acuerdo.

**Al ser las 8:00pm la Presidente Municipal, se retira de la sesión ocupando su curul el señor Carlos Corella Chavez.-**

**Al ser las 8:05pm la Presidente Municipal Marcela Céspedes Rojas, se reincorpora a la Sesión Municipal**

Es una propuesta para llevarles a los vecinos de la Tigra que doña Bernarda fue nombrada como representante de la mujer y tenerla aquí en la galería.

El Regidor Everardo Corrales manifiesta que sin duda ese tipo de temas que porque no tienen una placa porque no tienen gran caudal electoral muchas veces no se les toma importancia que se requiere y horita como usted lo ha enfocado porque esto viene naciendo de grandes luchas internacionales, de mujeres por ejemplo del movimiento sindical que murieron víctimas de buscar precisamente este tipo de derechos, de cómo

se habla de tantos años del movimiento de Medellín de que usted hablaba de otros movimientos más, incluso porque no el movimiento ambiental del río, y algunos otros a nivel nacional, pensado se habla que en Costa Rica los programas para la mujer nacieron el 1974 estamos hablando ya de muchos años, y mire que aquí en San Carlos recién empiezan y recién ha iniciado gracias a las grandes luchas de movimientos que se han dado aquí en San Carlos, de estar insistiendo que la publicidad de la municipalidad de San Carlos no es solo cuanto puentes hicieron o cuantas carreteras y demás sino que también hay que hacer estos enfoques en el campo social de ver que se está haciendo y que hay que hacer principalmente, porque no es tanto ver lo que se ha hecho sino que viene de aquí en adelante en que podemos ayudar para permanecer en estas luchas.-

Mayela Rojas manifiesta que en el Concejo pasado doña Dora siempre hablada de la mamá de ella que también voto ese día y siguiere que se tome en cuenta la mamá de Doña Dora Hidalgo.

La Licencia María Nela aclara que Doña Bernarda en la Tigra y doña Amelia en la Fortuna, entonces digamos que las dos fueron primeras.]

La Regidora Liz Diana Vargas más bien yo quisiera que don Gerardo haga la moción no como propuesta sino como Moción y que la podamos estudiar mejor porque me parece que no solo esa señora me parece que ahí deben de haber más fotos de mujeres que realmente han destacada en este cantón po siguiente requiere un estudio más de comisión más afondo que se haga bien hecho y sugiero que se haga como moción no como sugerencia para que se le de la importancia realmente que tiene.--

La Presidenta Municipal manifiesta que ella estaba comentando con Doña Ligia que es importante que se haga por escrito la mujeres que vienen en la invitación, la misma doña Elsie Corrales que fue primer Presidenta Municipal, y lo que me mencionaba ahora don Gerardo Esquivel y yo creo que hay muchas más que deberían ser incluidas ahí.

La Regidora Ligia Rodríguez presenta Moción de orden en el sentido que en la Comisión nosotros informamos bien sobre las políticas de igualdad, y aquí las tenemos yo no se si ustedes las pasaron por correo, a los compañeros pero yo lo que quisiera es para tomar el acuerdo para aprobar las políticas expuestas, que es este documento que tenemos en mano inclusive nosotras en la Comisión yo no estuve el día que se dio lectura el informe de la Comisión, creo que se hablo bien claro de eso.

La Regidora Leticia Estrada indica que en el informe de Comisión no venia las políticas si se pidió la sesión para esto para que se conocieran y para que se aprobaran pero muchos no las conocieron porque no las leyeron, ellos están desinformados hasta hoy el informe fue nada más comentamos sobre lo que habíamos visto con Dola Nela y después solicitamos la Sesión para conocer de las políticas y aprobarlas la idea es que se aprueben hoy.

La señora Presidenta Municipal Marcela Céspedes Rojas, acoge la moción de orden presentada por doña Ligia Rodríguez Regidora del Concejo Municipal en el sentido de proceder a votar la aprobación de la Política para la Igualdad y equidad de Genero.

El Regidor Everardo Corrales indica que solamente para aprovechar la presencia de Ustedes, hace una invitación para participar en el Taller para la Creación de La Feria del Agricultor el día sábado a partir de las 8:AM .-

El Regidor Edgar Chacón quiere hacer una pregunta ya que no lo tiene bien claro estas políticas si fueron conocidas por la Comisión, simplemente que para la comisión le fue difícil presentar el documento.

La señora presidenta somete a votación la Aprobación de la Política para la Igualdad de Género de la Municipalidad de San Carlos. **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO** (ocho votos a favor y uno en contra del Regidor Carlos Corella Chaves

El Regidor Carlos Corella Chaves manifiesta que justifica su voto negativo no es que no estoy de acuerdo con las Políticas, sino es que hasta ese momento las estoy conociendo porque no se envió por correo y por mi forma de proceder, casi estoy seguro que esta bien pero yo no puedo votar algo que no conozco es nuevo para mí, esa es mi justificación al voto negativo.

La Regidora Marcela Céspedes, Presidenta del este Concejo Municipal señala que yo quiero decir algo de lo que señaló Edgar Chacón, es que justamente la Comisión era la encargada de revisar esto. Y la Comisión lo reviso y recomendó que efectivamente se hiciera para que se aprobara, es decir este tema ya había sido analizado por una comisión que es la que este Concejo encarga para ese fin, y nos podemos pretender de conocer toda la política acá que ese trabajo la realizó la Comisión, de ahí precisamente surgió la propuesta de esta sesión y de que hoy ya quedara aprobado esto.--

#### **SE ACUERDA:**

Aprobar la Política para la Igualdad y equidad de Género de La Municipalidad de San Carlos, 2010-2016 tal y como se detalla a continuación:

### **Política para la Igualdad y Equidad de Género**

#### **1. Introducción**

La Municipalidad de San Carlos presenta la Política para la Igualdad y la Equidad de Género, 2010-2016, cuyo proceso de elaboración inicio 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, 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.

Asimismo, en el contexto nacional de la descentralización es necesaria 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, entre otros.

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.

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 desarrollo económico local más incluyentes.

Ley N. 8976 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

No 66, artículo No.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*”.

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.

#### 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.

### **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, entre 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, entre otros, 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, entre otros, 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 Género:**

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. Lo que 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, entre otros.
- Reconocer que hombres y mujeres tienen necesidades e intereses distintos y que históricamente las que corresponden a las mujeres, han sido invisibilizadas.
- 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, administración y ejecución de políticas y planes de desarrollo; la detección de las necesidades e intereses de hombres y mujeres, 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 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, la cual 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 con la población seleccionada.
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 de San Carlos 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 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 también se realizó 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 esta 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, entre otros. Este se realizó a partir de fuentes secundaria, 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 concluye 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.

### **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 2010-2014**

### **Objetivo estratégico:**

“Incorporar el enfoque de género en todo el quehacer municipal para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso a los recursos y servicios municipales, para construir un desarrollo local que sea democrático, equitativo, inclusivo y solidario”.

### **Ejes:**

#### **1. Eje: Cultura institucional**

##### **Objetivo estratégico:**

Promover una cultura institucional 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, género, 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. 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 hombres y mujeres.
- 1.3. 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, entre otros, en los documentos, comunicados, campañas, afiches, despleables e informes que elabore la Municipalidad, a nivel gráfico, digital o impreso.
- 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.

## **2. Eje: Recursos Humanos**

### **Objetivo estratégico:**

Impulsar una política de recursos humanos que contribuya con el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal, a favor de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

### **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. 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.
- 2.3. Creación e implementación de un programa de capacitación técnica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de sensibilización en el tema de sexo-género, feminidad, masculinidad, violencia, sexualidad, alcoholismo, entre otros, que promueva la eliminación de estereotipos sexistas y favorezca una cultura respetuosa de la diversidad, que contribuya con el mejoramiento de las relaciones interpersonales.
- 2.4. Desarrollo de actividades de celebración como día del padre, la madre, del personal municipal, entre otros, que no reproduzcan los estereotipos sexistas.
- 2.5. Impulso de un programa para sobrellevar la vida laboral con la vida familiar y de corresponsabilidad entre hombres y mujeres del trabajo doméstico y de cuidado 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. Elaboración de un programa de salud ocupacional con enfoque de género.
- 2.8. 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, para permear con este enfoque todo el quehacer municipal y lograr un desarrollo local que sea integral, con identidad local, que impulse la inclusión social de los grupos excluidos, con equidad de género, seguro y en armonía con el medio ambiente.
- 3.4. Impulso de una atención 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 sexo, edad, etnia, género, entre otros.
- 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 un programa de sensibilización y capacitación dirigido al personal municipal sobre el enfoque de género y la gestión municipal.
- 3.10. Desarrollo de una estrategia para promover la participación de las mujeres empresarias del cantón en el registro de proveeduría de la Municipalidad.
- 3.11. 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.
- 3.12. 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:**

Incorporación del 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. Asesoría al Concejo Municipal para que los acuerdos municipales y proyectos tengan un enfoque de género.
- 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 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.
- 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. Atención, orientación, capacitación y referencia a las mujeres en los diferentes momentos del ciclo de la violencia intrafamiliar.
- 5.4. 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. 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.
- 6.2. Promoción de un desarrollo urbano que incluya la participación equitativa de hombres y mujeres en el proceso de diagnóstico, diseño para garantizar la incorporación de sus necesidades y aportes al diseño del cantón.
- 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.

**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 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**

**1. Eje: Cultura institucional**

**Objetivo estratégico:**

Promover una cultura institucional 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	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
1.1. Diseño de una estrategia de promoción, comunicación e información sobre la gestión municipal y el desarrollo local,- a nivel interno y	Una Municipalidad, posicionada como una institución	x				Estrategia elaborada e implementada	Relaciones Públicas, Alcaldía. Oficina de la MUjer



ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
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.	promotora de los derechos humanos y de la igualdad y la equidad social y de género en el nivel local.						
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 hombres y mujeres.	Una cultura institucional que no sea sexista y que se base en los valores de equidad, respeto, tolerancia y amistad.	x	X	x	x	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, desplegados 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.	x	X			Manual elaborado y utilizado.	Relaciones públicas, Oficina de la Mujer
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.	Una planificación estratégica y operativa que incorpora el enfoque de género.	x	X			Capacitación realizada.	Desarrollo Social, Oficina de la Mujer, Planificación.

## 2. Recursos Humanos

### Objetivo estratégico:

Impulsar una política de recursos humanos que contribuya con el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal a favor de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
2.1. Promoción de políticas de selección, contratación, remuneración y promoción que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Aumento de mujeres contratadas en puestos no tradicionales en el marco de la política de Recursos Humanos para la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.	x	X	x	x	Número de mujeres en los puestos de jefatura.	Recursos Humanos
2.2. Creación e implementación de un programa de formación y actualización profesional que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de sensibilización en el tema de sexo-género, feminidad, masculinidad, etc, que promueva la eliminación de estereotipos sexistas y favorezca una cultura respetuosa de la diversidad, que contribuya con el mejoramiento de las relaciones interpersonales.	Hombres y mujeres con igualdad de oportunidades para capacitarse y mejoramiento del clima institucional y de las relaciones interpersonales.	x	X	x	x	Programa de capacitación diseñado y ejecutado	Recursos Humanos
2.3. Desarrollo de actividades de celebración como día del padre, la madre, del personal municipal, etc. que no reproduzcan los estereotipos sexistas.	Un cambio cultural sobre los roles tradicionales y los estereotipos sexistas.		X	x	x	Número de actividades realizadas	Recursos Humanos Dirección de Desarrollo Social Relaciones Públicas.
2.4. Revisión del manual de puestos para introducir un lenguaje inclusivo y eliminar los estereotipos por razones de género que	Una manual de puestos que no discrimina por razones de género.	x	X			Manual revisado y actualizado	Recursos Humanos Desarrollo Social

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
existan en la definición de los perfiles.							
2.5. Impulso de un programa para sobrellevar la vida laboral con la vida familiar y de corresponsabilidad entre hombres y mujeres del trabajo doméstico y de cuidado con participación de la empresa privada, la municipalidad y la familia.	El personal municipal cuenta con opciones para conciliar el trabajo y la familia, aunado a un cambio cultural que favorece que el cuidado y el trabajo doméstico sea compartido y asumido como responsabilidad de hombres y mujeres.			x	x	Un programa diseñado	Recursos Humanos. Alcaldía. Desarrollo Social
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.	Un mejoramiento de la calidad de vida de los hombres y las mujeres de acuerdo a sus necesidades según el ciclo de vida.	x	X	x	x	Programa diseñado y ejecutado.	Recursos Humanos. Relaciones Públicas Alcaldía
2.7. Promover un programa de salud ocupacional que tenga enfoque de género.		x	X			Programa ejecutado	Comisión de Salud Ocupacional Recursos Humanos
2.8 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.		x				Reglamento aprobado.	Recursos Humanos. Dirección de Servicios Jurídicos. Desarrollo Social/ OFIM

### 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.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
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, cobros, entre otros	Un sistema de información que permita realizar un análisis de género de la información desagregada por sexo, para que sea una herramienta eficaz en la toma de decisiones.	x				Diseño de reporte	Departamento de tecnologías de la información
3.2. Incorporación de temas relativos a la igualdad y equidad de género en la Página WEB y en la intranet de la Municipalidad.	Una página Web y una intranet con información relativa a la igualdad y la equidad de género que es accesible a la ciudadanía.	x				Página Web diseñada	Departamento de tecnologías de la información. Oficina de la Mujer

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
3.3. Incorporación del enfoque de género en todo el proceso de planificación municipal, tanto en la planificación estratégica como en la operativa, para pernear con este enfoque todo el quehacer municipal y lograr un desarrollo local que sea integral, con identidad local, que impulse la inclusión social de los grupos excluidos, con equidad de género, seguro y en armonía con el medio ambiente	Una planificación municipal orientada a promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.	x	X			Plan de desarrollo cantonal y Plan Anual Operativo.	Dirección de Planificación.
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.	Una ciudadanía satisfecha con la calidad de la atención que brinda la Municipalidad en los diferentes servicios.	x	X			Encuesta realizada a la ciudadanía sobre la percepción de los servicios municipales.	Auditoría de Servicios.
3.5. Implementación de una estrategia para informar, prevenir y sancionar la explotación sexual infantil y juvenil en los comercios del cantón.	Lugares comerciales respetuosos de los derechos de la niñez y la juventud.	x				Reglamento elaborado. Informe de la Sección de Patentes.	Patentes. Dirección de Servicios Jurídicos
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.	Fiestas cívicas basadas en valores de encuentro familiar, igualdad, solidaridad y no explotación sexual de las mujeres.	x	X	x	x	Número y tipo de actividades novedosas que respondan a valores de encuentro familiar, igualdad, solidaridad y no explotación sexual.	Comisión de cultura, Relaciones Públicas, Oficina de la Muje.r
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.	Una ciudadanía informada sobre la distribución de los recursos en materia de igualdad y equidad.	x	X			Informe de rendición de cuentas	Alcaldía
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.	Una ciudadanía y las mujeres informadas sobre el quehacer, los diferentes trámites municipales y sus deberes y derechos.	x	X			Estrategia desarrollada con: desplegados distribuidos, afiches, entre otros	Relaciones públicas, Plataforma de servicios, Cobros
3.9. Desarrollo de un programa de sensibilización y capacitación dirigido al personal municipal sobre el enfoque de género y la gestión municipal	Personal municipal sensibilizado que brinda una atención a la ciudadanía con enfoque de género.	x	X			Programa de sensibilización desarrollado.	Recursos Humanos, Planificación, Oficina de la Mujer.
3.10. Desarrollo de una estrategia para promover la participación de las mujeres empresarias del cantón en el registro de proveeduría de la Municipalidad.	Mujeres informadas sobre los requisitos y trámites par ingresar al registro de proveeduría de la Municipalidad.	x				Un aumento del 25 % de mujeres en el registro de proveeduría.	Proveeduría, Oficina de la Mujer
3.11. 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.	Procesos de contratación no discriminatorios de la participación de las mujeres.	x	X			Tipo de carteles de licitación publicados.	Dirección Administrativa. <b>Provedur+ia</b>
3.12. Desarrollo de programas culturales, recreativos y deportivos que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y no reproduzcan estereotipos sexistas.	Programas recreativos que promuevan la igualdad de oportunidades.	x	X	x	x	Programa desarrollado.	Dirección de Desarrollo Social y Económico. <b>Relaciones Públicas</b>

#### 4. Eje: Normativa institucional

##### **Objetivo estratégico:**

Incorporación del 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	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
4.1. Incorporación del enfoque de género en los convenios, reglamentos, la convención colectiva, directrices y demás instrumentos existentes en la municipalidad.	Normativa municipal con enfoque de género.	x	X	x	x	Número de instrumentos jurídicos con enfoque de género.	Dirección de Servicios Jurídicos
4.2. Asesoría al Concejo Municipal para que los acuerdos municipales y proyectos tengan un enfoque de género	Acuerdos municipales y proyectos aprobados por el Concejo que tienen incorporado el enfoque de género.	x	X			Número de asesorías brindadas al Concejo Municipal. Número de acuerdos aprobados con enfoque de género	Dirección de Servicios Jurídicos. Oficina de la Mujer Secretaría
4.3. Conformación de comisiones, órganos y juntas directivas del Concejo Municipal bajo un criterio de paridad y proporcionalidad entre hombres y mujeres.	Una participación paritaria y proporcional entre hombres y mujeres en las diferentes comisiones.	x	X			Número de comisiones conformadas con el criterio de paridad o proporcionalidad	Dirección de Servicios Jurídicos Secretaría

## 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	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
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.	Organizaciones de mujeres capacitadas y fortalecidas, que ejercen un liderazgo transformador y con mayor incidencia local.	x	X			Programa de capacitación ejecutado.	Oficina de la Mujer. Enlace Comunal
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 técnica, el acompañamiento y la asesoría, para el ejercicio de su ciudadanía económica y el mejoramiento de sus condiciones de vida.	Fortalecidos los emprendimientos de mujeres y sus productos son posicionados en el mercado local.	x				Programa ejecutado	Oficina de la Mujer
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.	Mujeres con empleos de mejor calidad y mayor remuneración.	x	X			Estrategia desarrollada	Oficina de la Mujer
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, en coordinación con la Red Interinstitucional de Violencia Intrafamiliar.	Mujeres fortalecidas y con mayores herramientas para prevenir, denunciar y enfrentar la violencia intrafamiliar.	x				Número de mujeres atendidas	Oficina de la Mujer

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
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.	Mujeres informadas de sus derechos y con conocimiento de los mecanismos para defenderlos y disfrutarlos.	x	X			Número de campañas realizadas	Desarrollo Social Oficina de la Mujer Relaciones públicas
5.6. Desarrollo de campañas a nivel comunitario para impulsar cambios en los patrones socioculturales y promover relaciones libres de violencia.	Un cantón con relaciones más saludables entre hombres y mujeres.	x	X			Número de campañas realizadas	Oficina de la Mujer 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.	Un programa ejecutado para el fortalecimiento de los hombres y la promoción de relaciones no violentas.	x				Programa ejecutado	Desarrollo Social Oficina de la Mujer

## 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	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
6.1. Promoción de 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	Un desarrollo urbano participativo que responde a la igualdad y la equidad de género.	x	X	x	x	Procesos de consulta	Dirección de Infraestructura. Desarrollo. Urbano, Gestión Vial.
6.2. 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.	Creación de obras de infraestructura que responden a un criterio de igualdad y equidad social y de género.		X	x		Número de obras construidas con criterio de equidad.	Dirección de Infraestructura. Desarrollo. Urbano, Gestión Vial.
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.	Un plan regulador participativo y con enfoque de género.	x	X			Plan regulador aprobado	Desarrollo Urbano Planificación Gestión Ambiental

## 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	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
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.	Organizaciones capacitadas y fortalecidas, desarrollando proyectos con enfoque de género.		X			Programa de capacitación realizado. Número de organizaciones capacitadas.	Oficina de la Mujer. Enlace Comunal. Gestión Vial. <b>Desarrollo Social</b>
7.2. Impulso de mecanismos para lograr una participación equitativa de hombres y mujeres en las diferentes instancias comunales y consultas ciudadanas que realiza la municipalidad.	Una mayor participación de las mujeres en las instancias y proyectos comunales.	X	X			Composición de las diferentes juntas, comités, entre otros, equitativa por sexo.	Enlace Comunal. Gestión Vial
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.	Una ciudadanía informada, activa y le.		X			Campaña realizada	Relaciones públicas Planificación. Desarrollo Social Gestión Vial

### 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.

**ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO** (ocho votos a favor y uno en contra del Regidor Carlos Corella Chaves

La Licenciada Maria Nela Vargas del INAMU, felicita al Concejo Municipal por la decisión tomada anteriormente indicando que es una Municipalidad más que esta comprometida con este tema como les decía Belén y San Carlos realmente son las impulsoras de este proceso, más bien les pediría a la Comisión de la Mujer a integrarse a esta Comisión Municipal que somos alrededor de diez a ocho personas de todos los departamentos que las hemos elaborado.

Manifiesta la Presidenta Municipal que le parece muy importante que lo estén acompañando y manifiesta a los compañeros que se encuentran notificados.

La Presidenta Municipal Marcela Céspedes dice que todos bien saben el día de hoy esos eran los puntos de la agenda, sin embargo quiero hacer dos propuestas, he estado en conversaciones con Don Alfredo Ustedes bien saben de las emergencia que se ha presentado durante del día de ayer y a partir de horas de la noche y del día de hoy, con relación a todo este problema de diarrea y vómitos que se ha venido presentando la idea era que don Alfredo estuviera por acá me dijo en que 7:30 o 8 de la noche el estaría aquí en el salón de sesiones acompañados de los doctores que están a cargo de este tema para dar una amplia explicación que yo creo la requerimos yo me

supongo que al igual que a mi mucho de ustedes los han estado llamando ha ver que es, ha sido muchas las cosas que se han dicho y es necesario que todos maneemos una misma información para así poder transmitirla a la gente que nos llama, también a los mismos medios y quisiéramos aprovechar entonces que tenemos aquí un informe de correspondencia que talvez si ustedes están de acuerdo de ir adelantando en este tema inclusive ahí me decía doña Aída que un receso para ir a tomar café, esa sería la propuesta hacer un receso ir y tomarnos un cafecito regresar y empezar ha ver este informe de correspondencia y en el momento que Alfredo llegue poder atenderlo con todos los doctores y señores que lo van ha estar acompañando.

Variar la agenda para conocer el informe de correspondencia y en cuanto llegue Alfredo atenderlo es una decisión de ustedes.

El Regidor Corella dice estar de acuerdo conocer la correspondencia no así esperar hasta que hora llegue Alfredo, así mismo el Regidor Juan Rafael Acosta manifiesta que el esta de acuerdo siempre y cuando no haya receso.

Liz Diana Vargas manifiesta que si Don Alfredo va ha llegar aquí y nosotros no estamos me parece de muy mal gusto además, que yo he recibido varias llamadas y me hacen preguntas como podemos lavar los trastes, y yo no se responder y yo necesito que un especialista me evacue ciertas dudas y para mi es muy feo contestar que no se estando aquí en la Municipalidad.

La Regidora Ligia Rodríguez comenta que ella siente que tal vez no es perder el tiempo, yo pienso que para eso hay medios de comunicación, dice que vamos hacer nosotros de saber algo aquí con Alfredo, que voy a decir a unas dos personas. Considera que La Municipalidad tiene que tomar otra iniciativa, y que hay medios de comunicación que informen a toda la comunidad.--

La señora Presidenta dice, Yo hago la propuesta ustedes deciden, creo que en definitiva nosotros debemos asumir un papel protagónico y responsable a la par de la Administración Municipal, porque considero que la responsabilidad en esto es conjunta sino se actúa con la oportunidad y la rapidez de un caso de esto que se requiere. Dice yo hago la propuesta y esta hecha estoy escuchando comentarios no la voy ha cambiar es esa la votan o no la votan.--

La Sindica suplente del Distrito de Buena Vista, Mayela Rojas indica que ella estuvo en la Municipalidad casi todo el día colaborando en la Oficina de secretaria, para mi es muy importante que el Concejo acepte que venga Alfredo y los doctores porque esto era de locos hoy, y la gente llamaba aquí y por allá y el montón de gente que se enfermo. Manifiesta la señora Rojas que hoy debemos de tener una respuesta en parte, porque esto estaba de locos, para nosotros es importante recibir a los doctores para ser mensajeros del problema que esta pasando aquí en San Carlos.--

Edgar Chacón Regidor de esta Municipalidad indica que yo no quisiera esperar indefinidamente, si vamos a tener la gente y si tenemos certeza que va estar aquí, yo acepto que se haga el espacio.

El Regidor Everardo Corrales manifiesta que al le parece lo que están planteando los compañeros Edgar y doña Ligia, yo pienso que le podemos poner una hora 8pm, mientras tanto estamos viendo el asunto de la correspondencia, estamos trabajando y estoy de acuerdo con Juan Rafael que lo mejor es seguir y no extendernos demasiado, y lo otro que la Salud Publica es un asunto de todos, y no solo de los medios de comunicación o asunto de administración, al rato hay que tomar un acuerdo de urgencia hoy y tenemos que darle el apoyo a la Alcaldía a la Administración y porque no al Cantón de San Carlos.--

**ARTÍCULO No. 04. Modificación de la agenda.--**

La Presidenta Municipal Marcela Céspedes hace la propuesta de variación de la agenda sería la siguiente, incorporar como punto siguiente El Informe de Correspondencia y posteriormente la atención al Alcalde y a los doctores que lo van acompañar.--

**SE ACUERDA:**

Modificar la agenda tal y como fue planteada por la señora Presidenta Marcela Céspedes Rojas. **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.** Votación unánime.-

**ARTÍCULO No. 05. Modificación de la agenda.--**

La Presidenta Municipal Marcela Céspedes, opina ya advierto que don Alfredo esta acá y para no quitarle más tiempo propongo que primero se de la atención de Don Alfredo Cordoba Soro, Alcalde de la Municipalidad de San Carlos y después se procede a conocer del Informe de Correspondencia.

**SE ACUERDA:**

Modificar la agenda tal y como fue programada, con el fin primero de atender al Lic Alfredo Córdoba y a los doctores que lo acompañan y luego conocer el Informe de Correspondencia. **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.** Votación unánime.-

**CAPITULO V. ATENCION AL ALCALDE MUNICIPAL Y LOS DOCTORES DEL  
MINSITERIO DE SALUD, EL EPIDIMEOLOGO DEL HOSPITAL SAN CARLOS SOBRE  
LA PROBLEMÁTICA DEL AGUA.**

**ARTÍCULO No. 06. Atención al Licenciado Alfredo Córdoba Soro--**

Nos acompaña el doctor Anchia del hospital San Carlos, nos ha estado ayudando muchísimo y William Arce que también ha estado en estos procesos les venimos a informar lo que esta pasando hace cinco días hace un mes hicimos un estudio a las aguas y aparecían en condiciones excelentes el ultimo estudio que hicimos fue el 29 de este mes estamos hablando hace seis siete días aquí están los estudios firmados por la Universidad nacional una las Universidades más prestigiosas en el asunto de aguas esta certificada internacionalmente, y aparecen bien el estudio de aguas, curiosamente cinco días después al día de hoy no tenemos que respuesta darle a la gente todo el mundo esta en insetidumbre es una cuestión técnica dar muy seguro la posición del hospital y el Ministerio de Salud cual es la problemática grande lo que esta pasando de 15 casos pasaron a 255 casos al día de hoy en menos de 24 horas, esta saturado totalmente el Hospital evidentemente no encontramos explicaciones porque todos los estudios dan resultados positivos y la Administración allá celebrado estos días, aquellos son los técnicos que hablan yo más bien le estoy pidiendo a dios que sea el agua porque sino es el agua estaríamos en un problema grandísimo, si es el agua lo podremos arreglar con productos químicos y un montón de cosas, pero sino es el agua estaríamos en una situación de emergencia muy difícil y los doctores tendrían que decir que vamos hacer, los funcionarios municipales están trabajando y ha hecho una excelente labor, en coordinación con el Hospital y la gente Ministerio de Salud, la gente lo ha visto así la empresa lo ha visto así es importante para el gobierno local aquí lo que queda es esperar los resultados mañana no puedo decir si esta bien o esta mal y es mejor que el Doctor Anchia les explique a los regidores la parte técnica del hospital.



El doctor Melvin Anchia Villalobos, soy el epidemiólogo de la Caja Costarricense del Seguro Social de la Zona Norte y estoy para servirles y ahora que estábamos de ubicar a la población y a la prensa el señor Alcalde me invito que viniera al Concejo para hablarle un poco de la situación en el área epidemiológica que tenemos en el momento yo les explicaba a ellos que por lo menos aquí en Ciudad Quesada como área de salud se atiende de 13 a 16 casos semanales, de enfermedades diarreicas y vómitos que esa es parte de la normalidad siempre hay unos cuadros virales que se dan y obviamente como es hospital de referencia se va a referir pacientes de otras unidades, de Pital de Aguas Zarcas siempre es lo normal que están llegando a los hospitales enfermedades de este tipo porque es el pan nuestro de cada día sin embargo prácticamente en el Hospital San Carlos específicamente se ha atendido 123 pacientes en estas últimas 24 horas, en el Evais de los Angeles se ha atendido 25, San Pablo se ha atendido 25, en el de Ciudad Quesada se ha atendido 50 pacientes y el EVAIS de San Martín se han atendido 42 pacientes y ya esto no es parte del comportamiento epidemiológico de la enfermedad, esto sin considerar que como Ciudad Quesada tiene una población bien educada muchas personas perfectamente pueden automedicarse pueden tratar de hidratarse en sus casas, una al menos una farmacia me reporto que al día de hoy nos han llegado alrededor de 60 personas con este cuadro, para nosotros es un colapso de los servicios y de hecho tenemos que correr cual es la fuente común si hizo una entrevista a diferentes pacientes en el hospital San Carlos y cuando hay un evento de esta índole como que una tiende a buscar una fuente en común dentro de estas tratamos de descartar que si hay un turno hay una fiesta dentro de esto hay un campamento en Ciudad Quesada con la participación de 120 personas de esas llegaron 13 personas a los servicios nada más que esto se está estudiando como un brote paralelo porque nos notifican que es una fuente de agua propia que tienen ellos.

Pero en Ciudad Quesada si tenemos esa gran cantidad de gente que nos preocupa, obviamente desde el punto de vista de salud pública trabajamos la parte preventiva, y esa es la parte que nosotros nos preocupa y esperamos evitar complicaciones para eso la única fuente común que en estos momentos pondríamos asociar porque tenemos personas de Coocique, San Pablo, San Martín, San Antonio de Gamonales prácticamente alrededores de Ciudad Quesada como posible fuente común no lo podemos asociar desgraciadamente el agua es un tema bastante político, y perfectamente uno podría o no achacarle algo, la única herramienta que podríamos tener es un análisis exhaustivo para eso paralelamente la Municipalidad de San Carlos en coordinación con el Ministerio de Salud se está haciendo un análisis de agua con un laboratorio local para poder determinar la presencia de ..... coniformes focales que es común que parezca en el agua pero perfectamente podría haber pasado un accidente y nos estén provocando una contaminación pero todas esas son suposiciones, se está coordinando la presencia nacional de técnicos en agua el última instancia el medio nacional que tiene la última palabra que nos pueden decir si hay coniformes focales *Escherichia coli* que son ese tipo de microorganismos sino que nos pueden detectar otros microorganismos que podrían estar por ahí camuflados a parte de eso recordemos que las aguas tienen diferentes componentes manifiesta el doctor que en estos momentos tenemos que ser muy responsables desde el punto de vista de coordinación, Caja costarricense del Seguro Social, Ministerio de Salud, Municipalidad de San Carlos, que en estos momentos toda la agente está apuntando ahí acueducto municipal, con la salud pública no se puede jugar cuando la gente entra en pánico prácticamente nos colapsa los servicios y nos brinda las siguientes recomendaciones en caso si vamos a tomar agua:

- No tomar agua del tubo hasta que las autoridades locales a cargo del acueducto indiquen que la misma es segura el consumo humano.
- Hervir el agua que se utiliza en la casa para el consumo humano.
- Hervir el agua que se utiliza en la casa para la preparación de alimentos
- El agua se debe hervir por lo menos 18 minutos
- Lavar cuidadosamente frutas y vegetales

- Lavarse las manos con frecuencia, especialmente después de ir al baño y de cambiar los pañales a un bebe, así como antes de comer o preparar comidas.

El Regidor Rolando Ambron pregunta al doctor que si los análisis que se ha hecho con pacientes en estos casos se nota que el factor esta alterado y si se han encontrado contaminación por una bacteria llamada Escherichia Coli, ha sido alterado o se encuentra normal.--

Indicando el Doctor Anchia que se han tomado muestras a los pacientes, pero esas muestras las tendríamos hasta mañana y de las muestras aplicadas a unos pacientes se han encontrado con alteraciones de leucocitos y esto podría ser que una bacteria lo haya provocado pero eso es una gran minoría y esas maestras fueron enviadas a un laboratorio Nacional Inciensa, para su análisis y determinar que microorganismo esta provocando esa situación.

El Regidor Juan Rafael Acosta consulta que si han llegado personas que no pertenecen al Acueducto de Ciudad Quesada y sus alrededores para que sean atendidas.

Manifestó el Doctor Anchia que si, a las personas que han llegado de San Gerardo y Cedral viven allá pero trabajan aquí en el Centro de Ciudad Quesada y este se conoce como un brote de fuente común.

Igualmente la Regidora Leticia Estrada pregunta cuantos minutos es recomendable hervir el agua y el doctor contesta cuando se vea en ebullición para matar las bacterias.

Además indica la señora Estrada que seguramente mañana llegan casos de Monterrey, ya que yo tengo un hijo estudiando aquí y me dice que no para de vomitar y defecar y posiblemente habrá que llevarlo al medico y si es un virus también cuidarse porque uno piensa en los demás.

El Regidor Gerardo Salas indica que el ni siquiera iba a votar a favor de que se viera este tema hoy, pero cuando los vi. Llegar pensé que era una desconsideración no atenderlos es que es un tema muy delicado, como acaba de explicar el doctor, en la mañana corrió el rumor que había aparecido un muerto en el acueducto, la gente es capaz de hacer cualquier chisme y poner en pánico la población y efectivamente yo dije que para eso están los medios de comunicación para que la población este bien informada, pero ya que están acá muchas gracias por la información el asunto es que no tenemos nada para escuchar que avances habían, yo creo que lo más prudente en esto para todos los compañeros y todos los compañeros es esperar los análisis de laboratorio y la opinión final de los técnicos que nos digan que es lo que esta pasando.

El señor Walter Hernández quien es el Coordinador del Departamento de Relaciones Publicas, hace una amplia y clara explicación de todas las medidas que se ha tomado a raíz de la situación presentada, indicando que se hizo un lavado de los tanques de agua y además se realizo una desinfección preventiva con un producto que se llama hipoclorito de calcio, para ello lo explica el señor Valentín Quirós representante de la Firma de Aguas Industriales S.A. de una Empresa que tiene más de cuarenta años de estar en el mercado de desinfección de acueductos quien fue contratada por la Municipalidad en forma emergente.

El señor Hernández manifestó y reitera que debemos tomar las medidas para prevenir al igual que indica que los compañeros de Acueductos y e señor William Arce Amores, Coordinador de Servicios Públicos, han hecho una gran labor y que debemos hablar el mismo lenguaje y tomar la medidas preventivas y mañana estarán los resultados de las muestras que se han tomado.

El Señor Alcalde manifiesta que mañana a las 2 de la tarde estarán los resultados de la muestras tomadas, y en una conferencia de prensa se dará a conocer sobre la investigación realizada, tanto por el Ministerio de Salud, las autoridades de la Caja y la Municipalidad de San Carlos y ahí veremos cuales son las medidas que debemos tomar o corregir para solucionar esta situación presentada.

El Regidor Everardo Corrales comenta que en el tema de virus y bacterias que el doctor expone, me parece que lo que se vive en el servicio de emergencias del Hospital San Carlos, sigue siendo preocupante. El ver pacientes con síntomas de Influenza, dengue más los contaminados con algo que hasta el momento es desconocido sin duda preocupa a todos.

Por dicha este consejo días atrás toma el acuerdo de declarar este servicio de emergencias en Emergencia cantonal y estamos a la espera de la respuesta de las autoridades correspondientes.

Emergencias ya estaba colapsado y ahora con esta emergencia, este se vuelve una locura. Pero tengo dudas y preguntas. Se hablaba de que el agua estaba clorada y a nadie le llega ni el olor ni el sabor a cloro estaba clorada? Y una pregunta concreta para usted Doctor, a su criterio cual es el mejor laboratorio para estar seguros que en el tema de aguas nos hacen el mejor estudio? Y finalmente sobre el informar y desinformar hay que tener cuidado, pues por un lado se dice que se desconoce el tipo de contaminación y por otro se nos dice que ya se puede tomar agua sin ningún problema, que el agua esta totalmente limpia, cuando ni siquiera los profesionales en la salud le esta diciendo a sus hijos que ya pueden tomar agua sin ningún problema de la casa.

La Presidenta Municipal Marcela Céspedes hace la propuesta de no desarrollar el punto de Informe de Correspondencia dado que ya es tarde y estamos cansados, entonces se concluirá la sesión.-

#### **SE ACUERDA:**

Aprobar la moción presentada de Modificar la agenda tal y como fue planteada por la señora Presidenta Marcela Céspedes Rojas. **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.** Votación unánime.-

#### **ARTÍCULO No. 07. Modificación de la agenda.--**

#### **SE ACUERDA:**

Acoger la moción de orden planteada por la Presidente Municipal para que se de por concluida la Sesión Extraordinaria del Concejo Municipal. **ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.** Votación unánime.

**AL SER LAS 20:25 HORAS, LA SEÑORA PRESIDENTA MUNICIPAL, DA POR CONCLUIDA LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN CARLOS. --**

**María Marcela Céspedes Rojas**  
**PRESIDENTA MUNICIPAL**

**Estela María Vargas Cordero**  
**SECRETARIA DEL CONCEJO MUNICIPAL a.i.**

**EVC**