

# Guía de Autoformación para Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer



303.38042  
159 m

Instituto Nacional de las Mujeres

Guía de autoformación para Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed.-- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2009. (Colección Producción de conocimiento; n. 6; Aportes metodológicos; n. 3)  
150 p., 28 X 21.5 cm

ISBN 978 9968-25-182-2

1. PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES. 2. DESARROLLO LOCAL 3. PLANIFICACIÓN LOCAL 4. ENFOQUE DE GÉNERO 5. DERECHOS HUMANOS.  
6. COMISIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER. I. VARGAS ACUÑA, MARIANELA II. TÍTULO

## Créditos

### Elaboración:

Marianela Vargas Acuña  
Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

### Colaboración módulos: 5,6

Marcela Vindas Rivera  
Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

### Edición:

Marianela Vargas Acuña

### Revisión:

Marcela Vindas Rivera  
Ana Virginia Duarte  
Yanis Quesada Chanto  
Nielsen Pérez

**Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local  
INAMU**

**Revisión final:** Coordinadora María Ester Vargas

**Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local  
INAMU**

María Picado

**Oficina de la Mujer, Municipalidad de  
Belén**

Ileana Ramírez Quirós  
Patricia Jiménez Gómez  
María José Chaves Groh

**ONU-Habitat- Costa Rica**

### Corrección de estilo:

Lidia Zamora Jiménez

### Diseño e impresión:

Diseño Editorial S.A./www.kikeytetey.com

### Ilustraciones:

Luis Enrique Gutiérrez

Esta publicación se realizó con el apoyo financiero del Proyecto “Gobernabilidad con Enfoque de Género y Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Local” del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la Mujer (INSTRAW/AECID). También contó con el apoyo financiero del proyecto “Fortalecimiento de las Capacidades Municipales para la Planificación del Desarrollo Humano Local en Costa Rica” (ONU-HABITAT) y con el apoyo del Proyecto: Fortalecimiento Municipal y Descentralización (FOMUDE) de la Unión Europea.

“El contenido de esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas de ONU-HABITAT. Las designaciones empleadas en las presentaciones no denotan de modo alguno la opinión de ONU-HÁBITAT con respecto a la situación jurídica de un país, territorio, ciudad o área de sus autoridades, o con respecto a la delimitación de sus fronteras o límites. Los análisis, conclusiones y recomendaciones de la publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-HÁBITAT), del Consejo de Gobierno de ONU-HÁBITAT o de sus Estados Miembros.”

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de INAMU y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea”.

# Índice

INTRODUCCIÓN .....	5
TEMA 1	
Derechos Humanos y Ciudadanía Plena de las Mujeres .....	7
TEMA 2	
Derechos Políticos y Participación Ciudadana .....	23
TEMA 3	
Género, Negociación y Relación entre Mujeres .....	41
TEMA 4	
El Liderazgo de las Mujeres .....	61
TEMA 5	
La Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM) .....	79
TEMA 6	
La Oficina Municipal de la Mujer (OFIM) .....	97
TEMA 7	
Democracia y Desarrollo Local .....	105
TEMA 8	
Políticas Públicas Municipales para la Igualdad y la Equidad entre Hombres y Mujeres .....	125
¡DESPEDIDA! .....	146



# Introducción

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), en el marco de la Política para la Igualdad y la Equidad de Género, (PIEG), presenta la “Guía de autoformación para Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer” con el objetivo de apoyar la participación política y la gestión municipal de mujeres que están en puestos de elección popular en el nivel local.

En este marco, el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local del INAMU ha venido desarrollando una estrategia para apoyar y fortalecer los mecanismos existentes que promueven la igualdad y la equidad de género en el ámbito local. Lleva a cabo un importante trabajo con las Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer (CMCM), las cuales son creadas por el artículo 49 del Código Municipal y son integradas por al menos tres personas miembros del Concejo Municipal, así como por funcionarias municipales y lideresas comunales.

Esta estrategia, ha consistido, principalmente en la asesoría directa y la capacitación, la cual se ha desarrollado tanto a nivel regional como nacional. Su objetivo ha sido el fortalecimiento de su liderazgo para mejorar la capacidad de incidencia en la toma de decisiones, así como para la promoción y gestión de políticas municipales a favor de los derechos de las mujeres.

Como parte de ésta, se realizó un diagnóstico nacional sobre las regidoras electas en el período 2002-2006, con el fin de conocer sus principales necesidades, tanto en capacitación

como en otras áreas. Producto de este diagnóstico se plantea la necesidad de contar con material didáctico que recoja los principales temas señalados y que responda a las condiciones y posibilidades de las Comisiones.

Con esta orientación, el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, se da a la tarea de elaborar la presente guía que se compone de varios temas: Derechos Humanos y Ciudadanía Plena de las Mujeres; Derechos Políticos y Participación Ciudadana; Género, Negociación y Relación entre Mujeres; El Liderazgo de las Mujeres; La Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM); La Oficina Municipal de la Mujer (OFIM); Democracia y Desarrollo Local; Políticas Públicas Municipales para la Igualdad y la Equidad entre Hombres y Mujeres.

El objetivo de la Guía es contribuir a fortalecer las capacidades de las y los integrantes de estas Comisiones, tanto a nivel individual como colectivo, para el ejercicio de un liderazgo propositivo que incida en el impulso de políticas municipales que promuevan la igualdad y equidad de género y la incorporación de las necesidades e intereses de las mujeres en la agenda y gestión local.

La Guía tiene un enfoque metodológico autodidacta, lo cual implica que está diseñada para la lectura y autoformación individual. Está pensada así con el fin de que pueda ser accesible a todas las Comisiones del país, ya que no siempre cuentan con los recursos para participar en los procesos de formación

presencial que se desarrollan desde el INAMU. En este sentido, se considera que esta propuesta autodidacta tendría un mayor alcance y una mayor cobertura, permitiéndole a las regidoras y síndicas un primer acercamiento y autorreflexión de los temas propuestos. Así como también, podría ser una herramienta que facilite y motive la apertura de espacios entre las integrantes de las Comisiones para la reflexión y su propio fortalecimiento.

La Guía está dirigida también a personas responsables de procesos formativos de instituciones y organizaciones que trabajan en el fortalecimiento de la participación política de las mujeres y la gestión local y municipal.

Esta se compone de ocho grandes temas, que a su vez se dividen en varios subtemas. Cada uno de estos temas es un módulo independiente, pero que mantiene una relación con los otros. Cada tema está estructurado a partir de tres momentos. El primero se llama **“Retomando nuestra experiencia”**. Se compone de una serie de preguntas orientadas a conocer la opinión, la experiencia y la percepción de la persona lectora. El objetivo es rescatar la vivencia personal, el conocimiento propio en relación con el tema y que este sea el punto de partida.

Un segundo momento llamado: **“Algunas ideas para reflexionar”**, en donde se desarrolla el tema, se exponen algunos conceptos y se brinda información general. El objetivo de este momento es brindar elementos conceptuales sobre la temática, los cuales se plantean de una forma fluida, con el fin de establecer una especie de diálogo, en donde se intercala el texto con preguntas personales, que permitan ir asimilando conceptos y haciendo una autorreflexión.

El tercer y último momento se llama **“Haciendo nuestra propia síntesis”**, en donde se plantea una tarea o un ejercicio, que tiene como objetivo promover una interiorización e integración personal de los conceptos vistos en la Guía con la propia visión de mundo y la experiencia de vida de cada quien, lo cual contribuya a enriquecer la intervención en la realidad con mayor claridad y con mayores recursos.

El INAMU agradece a INSTRAW/AECID por medio del proyecto “Gobernabilidad con Enfoque de Género y Participación Política de las Mujeres en el Ámbito Local”, a FOMUDE y a ONU-HABITAT en el marco de las acciones que realizan en el proyecto “Fortalecimiento de las Capacidades Municipales para la Planificación del Desarrollo Humano Local en Costa Rica”, así como al IFAM y MIDEPLAN, por el apoyo financiero brindado para esta publicación.

Esperamos que esta herramienta contribuya a fortalecer el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, el impulso de políticas locales para la promoción de sus derechos, el liderazgo y la incidencia de las Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer para la construcción de un desarrollo local democrático, inclusivo y equitativo.



Mayra Díaz Méndez  
Presidenta Ejecutiva  
INAMU

# Tema 1

## Derechos Humanos y Ciudadanía Plena de las Mujeres





## Objetivo:

Reflexionar sobre el proceso de construcción de la ciudadanía plena de las mujeres y su relación con el ejercicio de los derechos humanos.

## Subtemas:

1. Derechos Humanos
2. Ciudadanía
3. Democracia

# 1er momento



## Retomando nuestra experiencia

### Ejercicio personal:

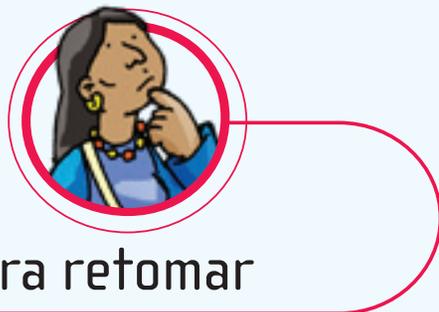
1. ¿Qué significan para mí los derechos humanos?

2. Identifico algunas situaciones en donde se hayan irrespetado mis derechos humanos:

- 1.
- 2.
- 3.

3. ¿Se han irrespetado mis derechos humanos en el Concejo Municipal? ¿Cuáles?

## 2<sup>do</sup> momento



Algunas ideas para retomar

### Los Derechos Humanos

**Los derechos humanos** le pertenecen a todas las personas sin distinción de etnia, edad, sexo, nacionalidad o clase social. Establecen que la dignidad, la libertad y la igualdad de todas las personas son requisitos básicos para el desarrollo integral y la convivencia armoniosa de los seres humanos. No deben ser coartados por ninguna persona, institución o Estado, ya que esto constituiría una amenaza contra el bienestar de la humanidad. Por el contrario el Estado tiene la obligación de garantizar su protección y el efectivo cumplimiento.

Menciono algunos de mis derechos como mujer:

Empty space for writing the answer to the prompt 'Menciono algunos de mis derechos como mujer:'.

Podemos **dividir los derechos humanos** en:

○ **Derechos civiles y políticos:**  
a la libertad e igualdad, a la libertad de pensamiento, de expresión, de organización, de elegir y ser electa, así como a la participación en la toma de decisiones sobre el desarrollo local y nacional.

○ **Derechos sociales, económicos y culturales:**  
a la salud, la educación, a la vivienda, al deporte, a la cultura y la recreación, a tener las condiciones mínimas para vivir con dignidad, al trabajo asalariado, a la propiedad, al uso, acceso, control y propiedad de los recursos productivos, como: tierra y crédito, a una vida sin violencia.

○ **Derechos de los Pueblos:**  
al desarrollo, a su autonomía, a la paz y a un ambiente sano.

**Marco con una X cuáles de estos derechos he podido disfrutar:**

Derecho a	Sí	No
Tener propiedades a mi nombre		
Tener acceso al crédito		
Tomar decisiones sobre los bienes que tengo, ya sea una casa, un carro, un lote		
Tener casa a mi nombre		
Tener tiempo para realizar alguna actividad que me gusta como: ir al gimnasio, hacer deporte, bailar, hacer artesanía, conversar con mis amigas		
Decidir ser madre		
Decidir cuántos hijos e hijas tener		
Escoger un oficio o profesión, sin restricciones por ser mujer		
Compartir con mi compañero los oficios domésticos		
Compartir con mi compañero la crianza y educación de nuestros hijos e hijas		
Contar con información y asesoría sobre métodos anticonceptivos		
Vivir en mi casa libre de malos tratos físicos, sexuales y emocionales		
Recibir un adecuado trato y salario justo cuando trabajo fuera de la casa		
Votar en las elecciones		
Ser parte de una organización o partido y participar libremente y sin presiones		
Postularme en una papeleta para un puesto de elección popular		

Los derechos humanos se **caracterizan** por ser:

#### Universales

pertenecen a todas las personas

#### Inviolables

deben ser respetados y no pueden ser violados ni por los Estados ni por las personas

#### Intransferibles

no se pueden trasladar a otra persona para que los ejerza en nuestro nombre

#### No prescriben

se tienen para siempre, no se pierden aunque pase el tiempo

#### Irrenunciables

no se puede renunciar a ellos, ni ser obligada a renunciar

#### Integrales, interdependientes y complementarios

todos los derechos están ligados unos con otros y en su conjunto responden a los intereses y valores fundamentales de las personas

Los derechos humanos han sido producto de luchas que se han dado en la historia de la humanidad, como la Revolución Francesa en 1789, la lucha por los derechos de las y los afrodescendientes en Estados Unidos, las luchas de los pueblos indígenas en América, luchas que buscaban cambiar las estructuras de injusticia y desigualdad entre las personas y grupos sociales.

Los primeros derechos declarados fueron los civiles y políticos, luego le siguieron los sociales, económicos y culturales, y por último, los derechos de solidaridad de los pueblos. Se dice que los derechos **son dinámicos**, porque han ido cambiando y aumentando de acuerdo con las luchas de grupos sociales por el reconocimiento de nuevos derechos.

**Identifico algunos grupos que, en el cantón o en el país, actualmente están luchando por el reconocimiento de sus derechos.**

Así es, algunos grupos que reclaman sus derechos son: indígenas, migrantes, afrodescendientes, mujeres, niños y niñas, jóvenes, entre otros, porque al no ser considerados ciudadanos ni ciudadanas no han gozado de los derechos que esto supone.

Los Derechos Humanos se basan en el **principio 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, clases sociales, color, idioma, nacionalidad, creencias religiosas o políticas. Por su parte, la no discriminación se refiere a la no distinción, separación o valoración negativa hacia determinados grupos o personas por sus características o condiciones.

Todas las personas somos **diversas** pero eso no debe significar que somos desiguales, que unas valemos más que otras, que unas podamos disfrutar de los derechos y otras no. Por el contrario, la diversidad debe ser un elemento que nos enriquece y las relaciones entre personas diferentes debe

caracterizarse por el respeto a esa diversidad, por reconocernos con el mismo valor y por la igualdad de derechos.

Con el fin de proteger los derechos humanos, se han elaborado diferentes instrumentos jurídicos internacionales que son acogidos por los países, comprometiéndose así con el respeto a los derechos. Algunos de ellos son:

<b>Instrumentos Internacionales para los Derechos Humanos</b>	<b>Año</b>
La Declaración Universal de los Derechos Humanos	1948
Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	1976
Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos.	1976
La Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena	1993

Aunque los derechos están escritos en el papel, en la realidad estos no se cumplen por igual para hombres y mujeres. Así, la igualdad jurídica no ha sido suficiente, por lo que se hacen necesarias otras medidas para que los derechos de las mujeres, producto de sus necesidades, formen parte de los derechos humanos.

## Sabías que en el mundo:

- Las mujeres somos **la mitad** de la población.
- Solo un **1%** de las propiedades están a nombre de mujeres.
- Las mujeres aportamos las **2/3** partes del trabajo realizado en el mundo, considerando el trabajo doméstico.
- Recibimos un **décimo** de los ingresos mundiales.
- Soportamos casi el **100%** de las obligaciones familiares.
- Una de tres familias es jefada por mujeres.
- Las mujeres reciben entre **la mitad y 3/4** de lo que ganan los hombres por el mismo trabajo.

Arroba, Ana. (1995). ¿Qué es género? Y su interpretación en la vida cotidiana. Servicio de Noticias de la Mujer.

La lucha por el reconocimiento formal y el disfrute de los derechos por parte de las mujeres, ha sido constante y cruel. Podemos ver algunos ejemplos en las luchas por los derechos políticos, sociales y laborales.

- Por ejemplo, después de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, producto de la Revolución Francesa, una mujer llamada Olimpia de Gouges, redactó y distribuyó una declaración conocida como “Los derechos de la mujer y la ciudadana” en 1791, por lo cual la mataron, la mandaron a la guillotina.

Conozcamos parte de lo que decía esta declaración:

- La mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos.
- Hombres y mujeres somos iguales ante la ley.
- Hombres y mujeres tenemos los mismos derechos a votar, a trabajar y a ejercer en puestos públicos.
- Si ambos hacemos a los hijos, ambos debemos mantenerlos.
- Ni hombres ni mujeres pueden ser privados de su verdadero patrimonio, de su herencia.

- El derecho al voto femenino en Costa Rica se obtuvo en 1949, después de una larga lucha, de más de 20 años, que dieron muchas mujeres.
- En cuanto al derecho a la educación y al trabajo remunerado, aún hace pocos años se consideraba que solo los hombres debían estudiar, porque eran los que tenían que trabajar para mantener la familia, y las mujeres debían dedicarse a la casa, por lo que no necesitaban estudiar ni trabajar.
- En las luchas por los derechos laborales para exigir horarios adecuados, condiciones mínimas para trabajar y salarios justos, un 8 de marzo, murieron más de 100 mujeres en una fábrica en Nueva York, Estados Unidos, quienes estaban en huelga cuando la fábrica fue incendiada y murieron todas las que ahí se encontraban, por lo que este día ha sido declarado Día Internacional de la Mujer, en memoria a todas las mujeres y luchas que se han dado por la conquista de nuestros derechos.

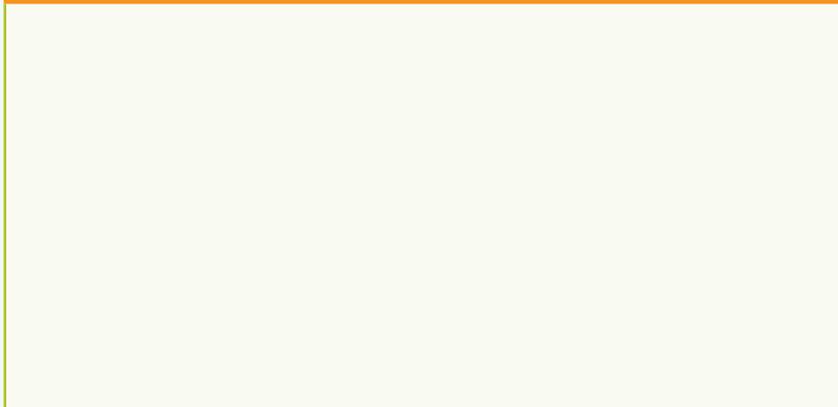
Las mujeres vivimos una discriminación solo por el hecho de ser mujeres. Según la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres. CEDAW, (en sus siglas en inglés), se entiende por discriminación:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objetivo 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 entre el hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

(art. 1).



### Identifico situaciones en las que me haya sentido discriminada por ser mujer:



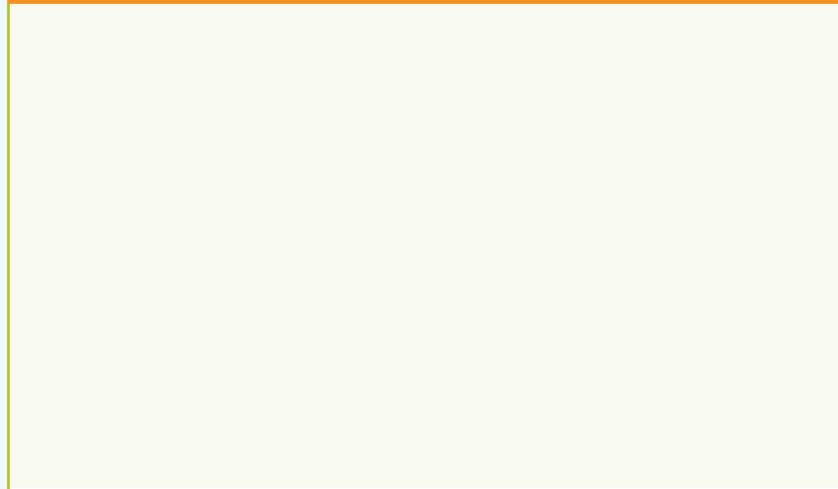
Se nos ha considerado ciudadanas de segunda categoría y se nos ha privado de los derechos fundamentales, considerándose que nuestro único papel es velar por el bienestar de la familia. Esta desvalorización ha conllevado a que la ciudadanía de las mujeres haya sido vista como una concesión y no como derecho y reconocimiento de igualdad entre los sexos.

Debido a que las mujeres no hemos disfrutado de los derechos universales, es que en los últimos años la comunidad internacional ha reconocido **los derechos de las humanas**, son los derechos que todavía no son muy reconocidos y que son **derechos específicos de las mujeres**, producto de sus necesidades particulares por su condición de ser mujer.

El no disfrute de los derechos por parte de las mujeres se debe a que vivimos en una sociedad en donde hay una desigualdad de poder en las relaciones entre hombres y mujeres, que ubica a las mujeres en una posición de desventaja. Se ha destinado a las mujeres al espacio de lo privado, la casa y encargadas del cuidado de la familia, actividades no reconocidas y poco valoradas socialmente.

Razón por la que quedamos fuera de la categoría de ciudadanas, ya que esta categoría era para los hombres, principalmente los que tenían educación, dinero, herencia, propiedades, quienes estaban en el ámbito de lo público, de la política, el trabajo pagado, los que tomaban decisiones en función de sus propias necesidades y negociaban sobre los recursos públicos.

### Señalo algunos derechos que tengo solo por ser mujer:



Otros de estos **derechos específicos de las mujeres** son:

#### Derechos sexuales y reproductivos

implican el control sobre nuestro cuerpo, el derecho a elegir libremente si queremos ser madres o no, a escoger el número de hijos e hijas, a disfrutar de nuestra sexualidad, a no mantener relaciones sexuales de forma obligada y forzada, tener acceso a los métodos de planificación

#### Derecho a una justa distribución del trabajo doméstico

implica una distribución de las responsabilidades familiares, que toda la familia participe en las labores domésticas, que le permita a las mujeres su participación en otros espacios

#### Derecho a no ser consideradas un objeto

implica que tengamos el control sobre nuestras propias vidas, que no sea controlada por otros y que no seamos utilizadas como objetos de placer para otros

#### Derecho al tiempo libre

implica el control de nuestro tiempo, del cual podamos disponer según nuestras necesidades e intereses

#### Derecho a una vida libre de violencia

implica que seamos tratadas con dignidad y respeto, en la casa, en los medios de comunicación, en el trabajo o en cualquier lugar y que nuestra vida sea valorada

#### Derecho al reconocimiento social y económico del trabajo doméstico que hacemos

implica que la sociedad valore y reconozca el trabajo que realizamos en la casa y su aporte al desarrollo de la humanidad

#### Derecho a tener derechos considerando nuestra diversidad

implica que todas las mujeres tenemos derechos independientemente de nuestra condición: indígenas, afrodescendientes, blancas, pobres, ricas, jóvenes, adultas, niñas, con discapacidad

La lucha por el reconocimiento de los derechos en general y de estos derechos específicos ha sido emprendida por organizaciones de mujeres feministas de todo el mundo que han tratado de visibilizarlos y de que se reconozcan en las declaraciones, convenciones y otros instrumentos internacionales.

Instrumentos internacionales para la protección de los derechos humanos de las mujeres	Año
La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)	1979
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belén Do Pará)	1994
Programa de Acción de la Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo (El Cairo)	1994
Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)	1995

Es importante que conozcamos los instrumentos existentes para poder defender nuestros derechos, velar por su cumplimiento y exigir a los gobiernos acciones que garanticen que las mujeres podamos disfrutar de los derechos en todos los campos.

## Ciudadanía

**Ser ciudadanas** significa ser sujetas de derechos, ejercerlos y exigir su cumplimiento. **La ciudadanía** engloba el conjunto de derechos y libertades civiles, sociales, económicas y políticas que tienen todas las personas que pertenecen a un país. Todos estos derechos son los que en conjunto definen la condición de ciudadanía.

Para ejercer nuestra ciudadanía se requiere que nos sintamos:



“sujetas capaces de protagonizar nuestras propias vidas, donde haciendo uso de nuestra libertad podamos proponer, reivindicar, reclamar, actuar, pensar, decidir, negociar y hacer pactos. Es el derecho a tener derechos y ejercerlos”.

(Quirós, 2000)

### **Ejercemos la ciudadanía plena cuando:**

- Conocemos, exigimos y disfrutamos todos los derechos.
- Participamos activamente en la discusión y toma de decisiones de asuntos que tienen que ver con el bienestar de la comunidad, de las mujeres y del país.
- Actuamos con compromiso, responsabilidad, solidaridad y respeto a las demás personas.
- Exigimos rendición de cuentas a los gobiernos y a las instituciones sobre sus obligaciones, compromisos y uso de los recursos.
- Incidimos en las políticas públicas locales y nacionales para que incorporen las necesidades e intereses de las mujeres en su diversidad.
- Participamos en el diseño de la ciudad o el cantón.
- Compartimos con otras personas el trabajo doméstico y el cuidado de niños y niñas.

### **¿Cuáles retos tenemos para ejercer nuestra ciudadanía plena?**

### Otras condiciones que necesitamos para ejercer la ciudadanía plena son:

- Una legislación que proteja los derechos de las mujeres, para garantizar la igualdad formal-jurídica.
- Una igualdad de hecho, que la podamos vivir todos los días y en todos los espacios en la casa, en el trabajo y en la calle.
- Cambios socioculturales que eliminen los estereotipos de género y las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres.
- Sentirnos y asumirnos como ciudadanas sujetas de derechos.
- Un Estado con instituciones que promuevan el respeto, garantía y protección de los derechos humanos en general y los de las mujeres en particular.
- Espacios y mecanismos claros que nos permitan participar y canalizar nuestras demandas y propuestas.

La ciudadanía plena es una condición del **desarrollo** de los pueblos, ya que no puede haber desarrollo si no se incorporan las necesidades, intereses y aportes específicos de la mitad de la población. Se trata de promover un desarrollo que tenga como objetivo prioritario el bienestar de las personas y que garantice el cumplimiento de los derechos para la totalidad de la población. El reto es que todas las mujeres podamos ejercer nuestra condición de ciudadanas, en nuestra diversidad, en cuanto a edad, etnia, clase social, religión, entre otros.

## Democracia

La ciudadanía requiere del ejercicio y cumplimiento de los derechos lo cual solo es posible en una **democracia participativa**

**e inclusiva.** La ciudadanía y la democracia se construyen todos los días y en todos los espacios, ya que esta supone la participación activa de todos los sectores de la población en la toma de decisiones que tienen que ver con la conducción de la sociedad en que vivimos, y con el ejercicio de sus derechos y obligaciones, tanto en el ámbito público como privado. Además se requiere de una democracia basada en principios y pactos de respeto a los derechos de todas las personas, tolerancia y solidaridad.

Para el ejercicio de la ciudadanía se requiere de un **Estado** con instituciones **con políticas claras, con mecanismos y espacios** para discutir, proponer y negociar; así como **de nuestra participación** para decidir, proponer y llevar nuestras

necesidades e intereses para que se incluyan en la agenda política. Es decir, se requiere de una **ciudadanía activa**, informada, consciente de sus derechos y responsabilidades. Recordemos que sin participación no hay igualdad, y sin igualdad no podemos hablar de una verdadera democracia.

La democracia, como un sistema social que brinda la posibilidad de participar en la toma de decisiones y disfrutar de nuestros derechos, tiene que ser posible no solo en los espacios públicos sino también en nuestra propia casa. En nuestro espacio privado, en la relación con nuestros hijos e hijas y con nuestra pareja, porque es en este espacio donde empezamos a vivir la desigualdad de poder y la subordinación que nos limita las oportunidades y nuestro desarrollo integral.

Por eso es importante democratizarlo, lo que implica que todas las personas de la familia tengamos igual valor y los mismos derechos, en donde no sacrifiquemos los derechos nuestros para que otros tengan privilegios.

### ¿Cuáles cambios necesita mi familia para que sea más democrática?

Otros cambios que son necesarios para democratizar la familia y con ello también nuestra sociedad son:

- Una justa distribución del trabajo doméstico.
- El respeto a nuestros deseos y decisiones.
- Una mayor participación y control sobre el presupuesto y los bienes familiares.
- El reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo que aporta al desarrollo de la humanidad.
- Relaciones libres de violencia.
- Derecho al descanso y tiempo libre.

Por eso decimos que **“lo personal es político”**, porque es necesario modificar todas las relaciones y estructuras que implican discriminación y subordinación, tanto en el espacio privado como en el público. Así mismo, es necesario considerar la discriminación no como un “problema solo de las mujeres” sino como un asunto que le compete a toda la sociedad y que por lo tanto el Estado y todas las personas deberían comprometerse con realizar cambios para construir un mundo donde las personas tengamos igual valor e iguales derechos.

Sí, se trata de construir una democracia donde quepamos todas las personas, ahora tenemos una oportunidad y una responsabilidad como ciudadanas, de construirla, fortalecerla y cuidarla, para que también la puedan disfrutar las futuras generaciones.

# 3<sup>er</sup> momento



Haciendo nuestra propia síntesis

## Tarea:

Escribo mi propia **DECLARACIÓN DE DERECHOS**, que incluya los derechos en la familia, en el partido político, en el Concejo Municipal y en el trabajo.

En mi familia tengo derecho a ...

En el partido tengo derecho a ...

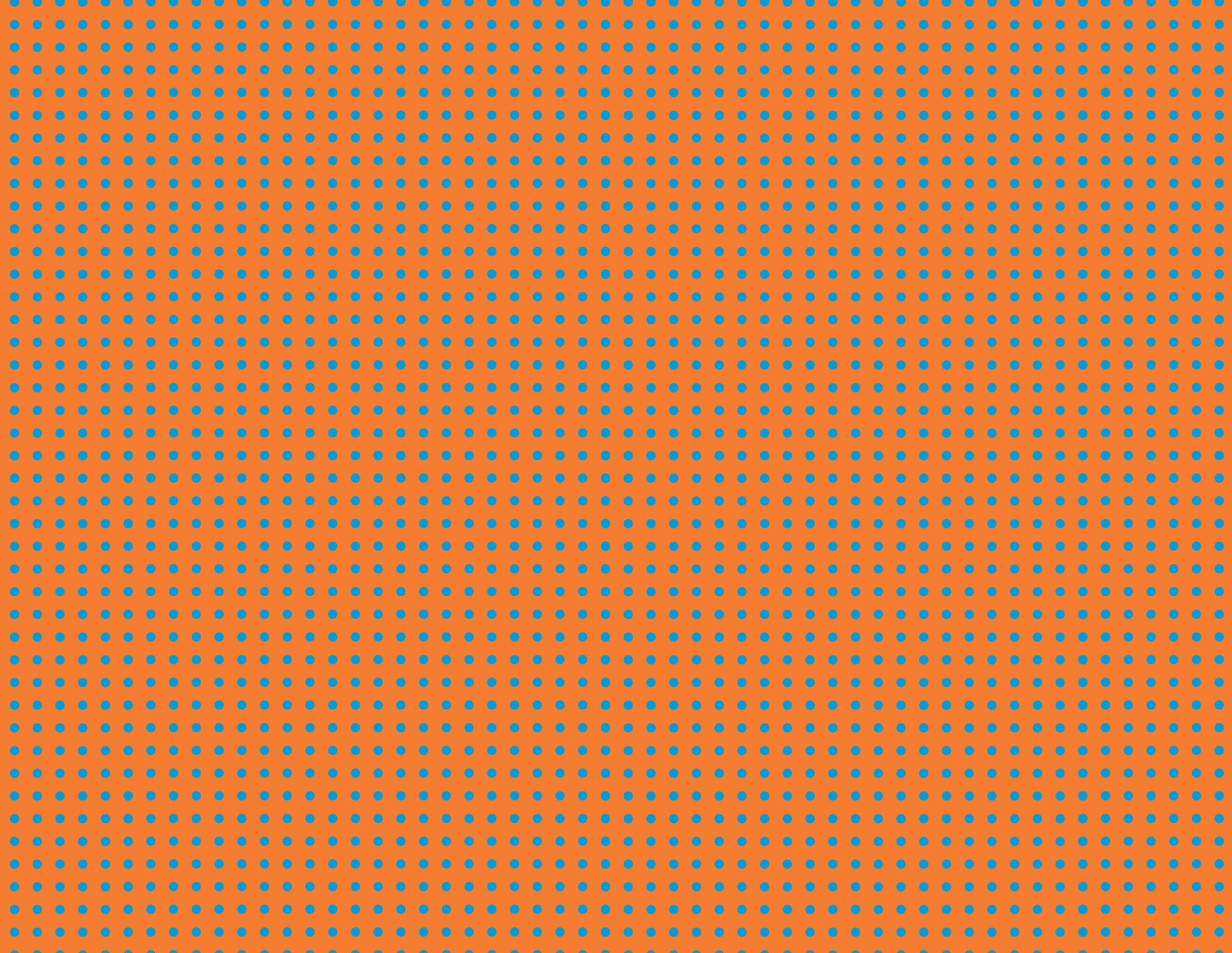
En el Concejo Municipal tengo derecho a ...

En el trabajo derecho a ...

# Tema 2

## Derechos Políticos y Participación Ciudadana





## Objetivo:

Reflexionar sobre las condiciones, los obstáculos y los retos que tienen las mujeres para la participación política.

## Subtemas:

1. Participación ciudadana
2. Una nueva forma de hacer política partidaria
3. Participación política partidaria a nivel local
4. De las cuotas a la paridad

# 1er momento



## Retomando nuestra experiencia

### Ejercicio personal:

¿Desde cuándo participo en un partido político y cómo inicié?

¿Qué tipo de puesto he desempeñado en el partido?

- 1.
- 2.
- 3.

¿Qué obstáculos he tenido en mi participación política?

# 2<sup>do</sup> momento



## Algunas ideas para retomar

### Participación ciudadana

Las mujeres hemos participado en muchos espacios, como en el comité de salud, la junta de educación, la asociación de desarrollo, la cooperativa, el sindicato y el partido político. La participación tiene que ver con tomar la palabra, tener voz propia, tomar decisiones, opinar, romper el silencio, defender nuestros intereses, entre otros.

**¿En qué grupos, organizaciones sociales o políticas he participado y qué funciones he desempeñado?**

	¿En cuáles organizaciones he participado?	¿Qué funciones he desempeñado?
En la juventud		
En la vida adulta		

Cuando participamos estamos ejerciendo nuestros **derechos políticos**, los que implican:

- libertad de pensamiento,
- de expresión,
- de organización,
- elegir y ser electas,
- participar en partidos políticos,
- tomar decisiones que tienen que ver con el destino de la comunidad y de la sociedad en general,
- ser funcionarias públicas en todos los niveles de decisión, a nivel local, regional y nacional,
- formar parte de la dirigencia de organizaciones sociales como sindicatos y cooperativas.

Podemos afirmar que toda **participación ciudadana es política**, porque responde a intereses específicos y tiene como objetivo que podamos participar activa y conscientemente en la lucha para eliminar las desigualdades y lograr ejercer todos nuestros derechos de manera plena en la familia, el trabajo, la comunidad, las instituciones y el partido político.

En general nuestra participación ciudadana se ha caracterizado por:

- Tener poco reconocimiento social.
- Ser desde el voluntariado.
- Ha estado excluida de los espacios de poder donde se toman las decisiones que tienen que ver con el desarrollo del país.
- Ocupar puestos relacionados con los roles asignados tradicionalmente a las mujeres.

Por ejemplo: nuestra participación se ha orientado principalmente a hacer cosas relacionadas con lo que hacemos en la casa como: cuidar de otros, velar por el bienestar de la comunidad, hacer comidas, entre otras. En estas actividades las mujeres hemos invertido tiempo, dedicación y cariño generando grandes frutos; sin embargo, es invisible y no reconocida, se toma como si fuera una función natural de las mujeres.

Por otro lado, cuando participamos en organizaciones sociales, ocupamos puestos con menor poder, nos desempeñamos como secretarías o vocales.

Quizá donde menos participación y representación hemos tenido las mujeres es en el escenario político partidario. En los partidos políticos hemos ocupado lugares con poco poder o de suplencia, somos las que repartimos los sándwiches el día de las elecciones, preparamos bingos para recoger dinero, ayudamos a conseguir votos para los candidatos, o nos utilizan como “relleno” para cumplir con la cuota del 40% para la conformación de las papeletas.

## ¿Por qué creo que las mujeres hemos tenido menor participación y representación política en puestos de mayor poder?

Esta situación tiene que ver con **la división sexual del trabajo**, que significa que a partir de nuestro sexo, se ha hecho una división que ha ubicado a las mujeres en el espacio privado, “la casa”, haciendo el trabajo invisible, relacionado con las tareas domésticas y la crianza de los hijos e hijas, que no se paga ni se valora como trabajo. Por su parte, a los hombres se les ha ubicado en el espacio público, el de la política, el trabajo remunerado, el de las decisiones que tienen que ver con el desarrollo del país. Esta división del trabajo ha limitado nuestra participación política y la adquisición de otras habilidades para movernos en el mundo público.

A continuación se presenta un cuadro con distintas horas de un día, escribo las actividades que hacen las mujeres y las que hacen los hombres.

 Actividad que hacen los hombres	Actividad que hacen las mujeres
5:00 am	
6:00 am	
7:00 am	
8:00 am	
9:00 am	
10:00 am	
11:00 am	
12:00 md	
1:00 pm	
2:00 pm	
3:00 pm	

 Actividad que hacen los hombres	Actividad que hacen las mujeres
4:00 pm	
5:00 pm	
6:00 pm	
7:00 pm	
8:00 pm	
9:00 pm	
10:00 pm	
11:00 pm	
12:00 pm	

Posiblemente vamos a encontrar que hay tareas que casi siempre las hacen las mujeres y otras actividades que las hacen los hombres. Además, muchas de las cosas que hacemos sólo las mujeres tienen que ver con el cuidado de la casa y la familia. Y los hombres con actividades del trabajo fuera de la casa.

Esta es una división del trabajo a partir de nuestro género y que limita nuestro desempeño en otras áreas, y provoca que

tengamos dos y hasta tres jornadas de trabajo, el de la casa, el trabajo remunerado, el trabajo comunal y partidario. Por ejemplo, cuando las mujeres participamos en política partidaria, se espera que sigamos desempeñando nuestro rol de madres y amas de casa, lo que se convierte en una sobrecarga de trabajo y en un obstáculo. Como lo señalaba una regidora “yo salgo muy tarde del Concejo y todavía tengo que llegar a hacer la comida y servirla, ya que mi esposo se queda viendo televisión hasta que yo llegue y no hace la comida para los chiquillos”.

Nuestra limitada participación en la política partidaria, además, tiene que ver con la existencia de una serie de **mitos o ideas falsas**, que han impedido que las mujeres podamos aspirar y competir para ocupar puestos de poder y de toma de decisiones.

### ¿Cuáles comentarios negativos he escuchado sobre mi participación en el partido político o en el Concejo Municipal?

1.

2.

3.

Otros de estos **mitos o creencias** sociales falsas son:

- La política es un asunto de y entre hombres.
- La política es algo sucio y corrupto, y no va con la personalidad de las mujeres.
- Las mujeres son para la casa, tienen que atender los hijos e hijas y al esposo.
- Las mujeres no tienen la capacidad para ocupar cargos públicos.
- Se cree que las mujeres son las únicas responsables de atender la familia y cuidar a los hijos e hijas, por lo que participar en política implica abandonarlos.
- La causa de la desintegración del hogar es que las mujeres pasan más tiempo fuera de sus casas.
- Las mujeres no tienen la información necesaria para la discusión política.
- Las mujeres no cuentan con las habilidades necesarias para desenvolverse en el ámbito político.

Estas ideas han discriminado a las mujeres y reflejan que nuestra sociedad ha valorado en forma distinta la opinión y la capacidad de hombres y mujeres. Esto ha creado una desigualdad en la distribución del poder que ha ubicado a las mujeres en una posición de desventaja y las ha excluido de espacios e instancias donde se toman las decisiones.

Otra situación a la que nos vemos expuestas en el escenario político es al acoso o violencia política, como cuando en las sesiones del Concejo nos gritan, nos insultan, no nos dan la palabra, nos empujan, nos hacen muecas, nos ignoran o subestiman nuestras opiniones.

No es que las mujeres no seamos capaces, sino que no tenemos las mejores condiciones para participar y en ocasiones, cuando lo hacemos nos sentimos con culpa porque sentimos que estamos abandonando nuestra familia. No vivimos la participación como un derecho.

**Marco con una x cuáles de estos obstáculos he tenido que enfrentar en mi carrera política:**

Obstáculo	Sí	No
Me he sentido discriminada y con barreras para la participación en el partido político		
He sentido que se he desvalorizado mi opinión		
Siento que no he recibido la capacitación suficiente		
Siento que el partido no promueve la participación de las mujeres		
Me han tratado como si fuera ciudadana de segunda categoría		
He sentido que me falta experiencia e información para comprender procesos o presentar propuestas		

Obstáculo	Sí	No
He sentido miedo y timidez, que me limita para decir lo que pienso, hablar en público o utilizar el micrófono.		
Me hacen faltan recursos económicos para financiar la campaña electoral		
La familia me culpabiliza porque estoy mucho tiempo fuera de la casa		

Para superar estos obstáculos y fortalecer nuestro sistema democrático, se requieren cambios en nuestras leyes, en los estatutos de los partidos, en las mentalidades de hombres y mujeres, para cambiar la cultura y las prácticas que impiden a las mujeres participar en los puestos de mayor poder de toma de decisiones.

El poder disfrutar de nuestros derechos políticos hoy, es producto de muchas luchas que han dado mujeres en diversas partes del mundo para que se nos considere ciudadanas de pleno derecho. Por ejemplo, en nuestro país, un grupo de mujeres llamadas “las sufragistas”, integrado por mujeres como

Angela Acuña Brown, Ana Rosa Chacón, Esther de Mezerville, Vitalia Madrigal, Luisa González, entre otras, se organizaron y conformaron en el año 1923 la Liga Feminista. Ellas lucharon por el derecho al voto femenino,



el cual, después de varios intentos, logró aprobarse en la Asamblea Legislativa en 1949, con un resultado de 33 votos a favor y 8 en contra.

Una vez conquistado este derecho, las primeras mujeres que votaron fueron doña Amelia Alfaro Rojas y Bernarda Vásquez, en 1950 en un plebiscito que se realizó para definir a quien pertenecerían los caseríos de La Tigra y La Fortuna, a San Ramón o a San Carlos. Luego, en las elecciones nacionales de 1953, de un total de 45 puestos, fueron electas las primeras tres diputadas: María Teresa Obregón, Ana Rosa Chacón y Estela Quesada.

Conseguir nuestro derecho al voto permitió una mayor participación de las mujeres en la actividad política, pero no una mayor representación en los puestos de mayor poder de decisión.

## Una nueva forma de hacer política partidaria

La política, como lo hemos mencionado, ha sido un espacio tradicionalmente masculino, hecho a partir de la forma en que los hombres ven la vida, a partir de sus tiempos, sus espacios, sus recursos y poderes. Por ello, el hecho de que las mujeres participemos también, implica incorporar nuestros saberes y poderes, nuestra visión de mundo y nuestras necesidades. Significa intervenir en las decisiones, ser parte de las negociaciones, los pactos, plantear nuestras propuestas y nuestra visión en diferentes campos: social, económico, cultural, etc.

**Qué opino de la siguiente frase: “Las mujeres necesitamos la política y la política nos necesita a nosotras”.**

**¿Por qué las mujeres tenemos que estar en la política, pero en los puestos de mayor poder y toma de decisiones?**

- Porque necesitamos llevar al espacio público y a la agenda del Estado y de las municipalidades propuestas para eliminar la discriminación que vivimos las mujeres, como: la violencia doméstica, la explotación que significa el trabajo doméstico no pagado, la maternidad impuesta, la paternidad irresponsable, el hostigamiento sexual, la exclusión de las mujeres de las instancias de toma de decisiones, la violencia en el espacio público, la falta de espacios de cuidado para la niñez, personas enfermas o con discapacidad.
- Para incorporar en los planes y programas nuestros saberes, nuestra visión de mundo, nuestras necesidades e intereses.
- Para fortalecer la democracia, en la medida en que se distribuye poder, los recursos y las oportunidades entre toda la ciudadanía.
- Para disfrutar de nuestro derecho a gobernar.

Con solo nuestra presencia se fortalece la democracia y cambia la idea de que las mujeres no podemos ocupar estos puestos, pero tenemos el reto de fortalecer nuestros liderazgos

para que nuestra presencia en números, esté acompañada de una nueva forma de hacer política.

Menciona tres características de la política tradicional.	Menciona tres formas de cómo las mujeres podemos hacer una política distinta.
1.	
2.	
3.	

### ¿Cuál es una nueva forma de hacer política que podríamos ejercer las mujeres?

- Transparente, que de cuentas del uso de los recursos y rechace la corrupción.
- Democrática, con espacios para escuchar y canalizar preocupaciones y propuestas de la diversidad de personas que conformamos la sociedad.
- Que incorpore las ideas, el análisis, la visión y los aportes de las mujeres, en todos los asuntos.
- Que priorice los intereses colectivos, por encima de los intereses del partido.
- Que tome en cuenta que hombres y mujeres tenemos necesidades e intereses diferentes.
- Que tenga una nueva ética para impulsar acciones que eliminen las relaciones de desigualdad de poder y de discriminación por razones de género, clase, edad, etnia, etc, a favor de la justicia y la igualdad.

**Escribo tres cambios que necesito hacer para fortalecer mi participación política:**

1.
2.
3.

Todo lo anterior nos plantea varios **retos a nivel personal, a nivel familiar y a nivel del partido político:**

1. Capacitar a las mujeres que están en puestos de poder para fortalecer su liderazgo y mejorar su incidencia en la toma de decisiones.
2. Promover el liderazgo colectivo de las mujeres, propiciando la articulación de los diversos sectores y las alianzas a partir de intereses comunes, entre los diferentes grupos de mujeres.
3. Negociar con la familia para compartir y repartir las labores domésticas y el cuidado de hijos e hijas, personas adultas mayores y con discapacidad.
4. No hacer de la política una práctica clientelista ofreciendo cosas para ganar votos y jugando con las necesidades de la población, o utilizarla como pago de favores.
5. Promover una nueva cultura en los partidos políticos que valore y promueva la participación de las mujeres.
6. Modificar los estatutos de los partidos políticos para garantizar la paridad en los órganos internos de los partidos y en los puestos de elección popular.
7. Que los partidos políticos establezcan estrategias y mecanismos para que la población en general y particularmente las mujeres conozcan sus estatutos y participen en los procesos y estructuras internas.
8. Reconocer que las mujeres pagamos los impuestos y tenemos derecho a participar en las decisiones de cómo se distribuyen y priorizan estos recursos.

## Participación política partidaria a nivel local.

En las últimas décadas las mujeres hemos aumentado nuestra participación en diferentes espacios y hemos ampliado el ejercicio de nuestros derechos, como por ejemplo a la educación, al trabajo remunerado, pero no ha sido así en el ámbito político partidario, en donde seguimos subrepresentadas, por lo que se ha hecho necesario la aplicación de medidas adicionales a la ley, ya que a pesar de que existe una normativa nacional e internacional, ésta por sí sola no ha garantizado una participación igualitaria entre hombres y mujeres. Una de estas es la cuota del 40%.

### ¿Qué pienso de la cuota del 40%?

**La cuota** es una acción afirmativa que pretende garantizar la efectiva participación política de las mujeres y la eliminación de la desigualdad. Establece un porcentaje mínimo del 40% de participación de mujeres en las estructuras internas de los partidos y en los puestos de elección popular. Esta se considera una medida transitoria, hasta que cambie la situación de desigualdad y los prejuicios en contra de las mujeres.

He escuchado frases como: “soy cuota de relleno”, “me ofrecieron el puesto para cumplir con la cuota pero no sabía a lo que venía” ¿Qué opino?

### Antecedentes de la aplicación de la cuota:

#### En 1990 se aprueba la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N. 7142

Estipula que “los partidos políticos incluirán en sus estatutos mecanismos eficaces que promueven y aseguren la participación efectiva de la mujer en los procesos electorarios internos, en los órganos directores del partido y en las papeletas electorales”. Art.5.

#### En 1996, se hace la Reforma al Código Electoral:

Se estipula la aplicación de la cuota mínima de participación de acatamiento obligatorio para los partidos políticos, lo cual los obliga a realizar las modificaciones necesarias en sus estatutos para cumplirla. Sin embargo, esta normativa no indica que la aplicación del 40% debe ser en puestos elegibles, lo que permite que la cuota se aplique en posiciones no elegibles. (art. 58 y 60)

#### En 1999, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) emite la Resolución N.1863:

Ante la consulta hecha por el INAMU al TSE en la que solicita una revisión de lo acordado en relación con la cuota de participación de las mujeres, el TSE dispone que:

- El 40% debe ser en las papeletas para la elección de diputados, regidores y síndicos, y debe ser en puestos elegibles.
- El 40% debe respetarse en la designación de delegados, en las asambleas distritales, cantonales y provinciales.
- Cada partido político tiene la obligación de incorporar en sus estatutos los ajustes necesarios para garantizar el 40% de participación de las mujeres.
- El Registro Civil no inscribirá las nóminas de los candidatos cuando no se ajusten a estos parámetros.
- El Registro Civil no acreditará las reformas estatutarias ni las actas de las asambleas cuando no cumplan con este parámetro.



### En 1999, el TSE emite la Resolución N. 2837:

- Debe entenderse por puestos elegibles aquel que se asigne a una persona con posibilidades reales de ser electa y ello debe ser considerado individualmente en la conformación de las papeletas de cada provincia.
- El porcentaje del 40% debe ser un mínimo que puede incrementarse, pero no disminuirse.
- El partido político está obligado a fomentar una cultura democrática y participativa que haga posible la incorporación de las mujeres.
- Recomienda dos mecanismos para el cumplimiento de la cuota: el sistema de listas alternas en la conformación de las papeletas y el método histórico, el cual se basa en los resultados obtenidos por el partido en las contiendas electorales, lo que daría un aproximado de los puestos con posibilidades reales de ser electos.

### En el 2000, el TSE emite la Resolución N. 804-E:

Para la conformación de los puestos de regidores y síndicos, la cuota del 40% debe ser considerada tanto en los puestos de propietarios como de los suplentes.

### En el 2001, la Sala Constitucional emite el Voto N. 2001-03419:

La cuota del 40% para mujeres en las estructuras de los partidos políticos, no es discriminatoria, sino que busca promover y facilitar, mediante una acción afirmativa, la participación de la mujer en los procesos políticos, en razón de la discriminación real que ha vivido, es una solución parcial para garantizar el principio de igualdad.



Tomado de documento: Ciudadanía y participación política de las mujeres. (2003). Area de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU.

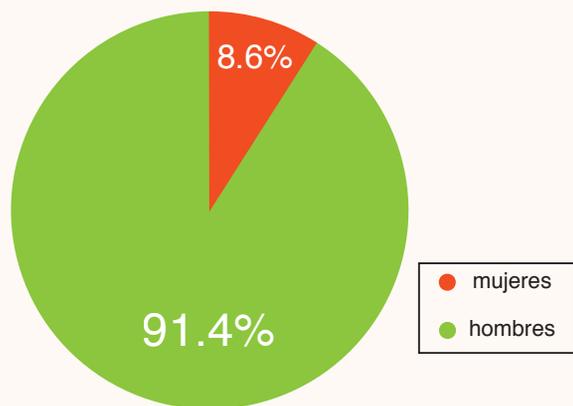
Producto de la aplicación de la cuota del 40%, se ha logrado aumentar la participación femenina, principalmente en los puestos a nivel local. Veamos los resultados.

### Alcaldías:

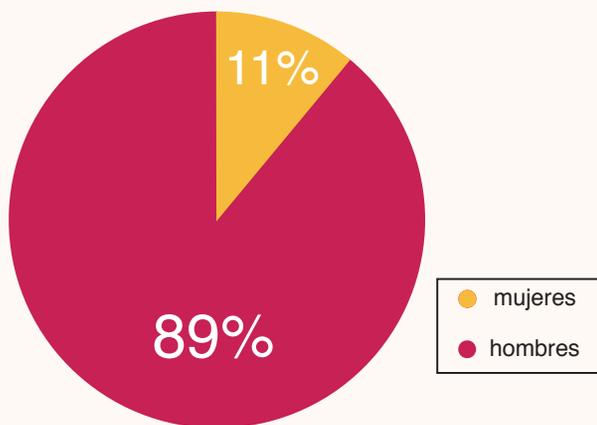
Para el caso de las alcaldías, a partir de la reforma al Código Municipal de 1998, se eligen por elección popular, ya que anteriormente eran llamados ejecutivos municipales y eran

nombrados por el Concejo Municipal. En el año 2002 fue la primera vez que se eligen por elecciones populares, resultando electas 7 mujeres lo que representa un 8.6% y en el 2006, 9 mujeres, para un 11%.

**Alcaldes y alcaldesas en propiedad.  
Elecciones municipales 2002-2006**



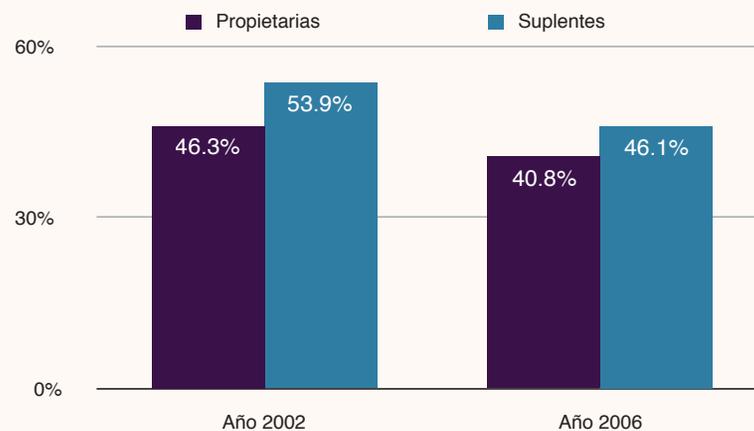
**Alcaldes y alcaldesas en propiedad.  
Elecciones municipales 2006-2010**



**Regidurías:**

Para los puestos de regidoras y regidores en propiedad, en el año 2002 las mujeres obtuvieron un 46.3% y en el 2006, disminuyó a un 40.8%. En los puestos de suplencia, en el año 2002 las mujeres ocuparon un 53.9% y en el 2006, disminuyó a un 46.1%.

**Regidoras en propiedad y suplencia 2002-2006**



Fuente: La participación política de las mujeres en puestos de toma de decisiones. (2007). Area de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU.

Veamos cómo ha transcurrido la elección de regidoras desde el año 1953 hasta el 2006:



Fuente: La participación política de las mujeres en puestos de toma de decisiones. (2007).  
Area de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU.

En este gráfico podemos observar que hay un aumento significativo a partir del año 1998, lo que coincide con los cambios al Código Electoral y otras resoluciones que ya mencionamos.

### Síndicos y síndicas

En el caso de los síndicos y síndicas, en las elecciones del 2002, las mujeres obtuvieron un 28.2% en puestos en propiedad y un 71.3% en suplencia. Para las elecciones del 2006,

las mujeres ocuparon, en puestos en propiedad un 28.1% y en suplencia un 71%.

### Síndicas propietarias y suplentes

	Año 2002		Año 2006	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
<b>Síndicas propietarias</b>	129	28.2%	132	28.1%
<b>Síndicas suplentes</b>	326	71.3 %	347	71%

Fuente: La participación política de las mujeres en puestos de toma de decisiones.(2007).  
Area de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU.

Los datos de los procesos electorales en el nivel local, reflejan que ha habido un aumento en la representación de las mujeres, sin embargo, se observa un fenómeno pirámide, debido a que entre mayor sea el nivel del puesto, menos mujeres llegan a ocuparlo, teniendo una mayor presencia en los puestos de suplencia.

Observamos también, que en los puestos llamados uninominales porque solo se escoge una persona, como el puesto de la alcaldía y de síndicos y síndicas, es donde hay menor presencia de mujeres. En general, considerando todos los puestos, las mujeres ocupan un mayor porcentaje como síndicas suplentes.

A continuación presentamos un cuadro resumen:

### Representación de las mujeres en puestos de elección popular en las elecciones del 2002-2006 y 2006-2010

PUESTO	TOTAL PUESTOS	MUJERES ELECTAS 2002		MUJERES ELECTAS 2006	
		Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos
Alcaldesas	81	7	8.6%	9	11.1%
Alcaldesas suplentes	162	86	53.0%	84	51.9 %
Regidoras propietarias	503	232	46.3%	205	<b>40.8 %</b>
Regidoras suplentes	503	270	53.9%	232	46.1 %
Síndicas propietarias	465	129	28.2%	132	<b>28.1%</b>
Síndicas suplentes	465	326	71.3%	347	71%
Miembras de los Concejos de Distrito en propiedad <sup>1</sup>	1828	835	45.7%	861	<b>46.6 %</b>
Miembras de los Concejos de Distrito en suplencia	1828	-----	-----	916	49.6 %
Intendentas <sup>2</sup>	8	2	25 %	2	<b>25%</b>
Miembras Concejo Municipal de Distrito en propiedad <sup>3</sup>	32	13	40.6%	13	40.6 %
Miembras Concejo Municipal de Distrito en suplencia	32	-----	-----	16	50 %

Fuente: Sobre la base de las resoluciones emitidas por el Tribunal Supremo de Elecciones. (2007). Area de Ciudadanía, Liderazgo y Gestión Local. INAMU.

1. Los Concejos de Distrito son los órganos encargados de vigilar la actividad municipal y colaborar en los distritos de las respectivas municipalidades. Están conformados por cinco integrantes propietarios y cinco suplentes. Art-54. Código Municipal.
2. Intendentas: Se refiere al órgano ejecutivo de los Concejos Municipales de Distrito, quién también será elegido popularmente, en la misma fecha, por igual período, bajo las mismas condiciones y con iguales deberes y atribuciones que la alcaldía municipal. Art. 7. Ley general de Concejos de Distrito. N.8173.
3. Concejo Municipal de Distrito, son órganos que cumplen una función similar al Concejo Municipal, pero a nivel de distrito, creados por la ley N. 8173 - Actualmente existen 8 en: Peñas Blancas del cantón de San Ramón (Alajuela); en Cervantes de Alvarado y en Tucurrique del cantón de Jiménez (Cartago); en Colorado del cantón de Abangares (Guanacaste) y en Cóbano, Lepanto, Monte Verde y Paquera (Puntarenas).

## De las cuotas a la paridad.

Si bien la cuota ha sido fundamental para aumentar la representación de las mujeres en los puestos de elección popular, ahora estamos avanzando y evolucionando hacia **la paridad**. Y ¿qué es paridad?

Este es un concepto de los Estados modernos que viene a profundizar nuestro concepto y práctica democrática. La democracia paritaria consiste en una revisión del concepto de representación que solamente atendía a la pluralidad ideológica y territorial, para pasar a considerar el hecho de que si la ciudadanía está compuesta por hombres y por mujeres, ambos deben estar representados en porcentajes iguales en el sistema político. La paridad es una aspiración ética y democrática sustentada en principios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

En el mes de agosto del 2009 se aprobó la **Ley N. 8765 de Reforma al Código Electoral**, la cual viene a reformar de manera integral varios aspectos electorales. Por ejemplo, reduce la cantidad de dinero que el Estado da a los partidos políticos, se busca mayor transparencia en el manejo de las contribuciones a los partidos, se fortalece el Tribunal Supremo de Elecciones, aprueba el voto en el extranjero y muchas otras cosas más.

En materia de Equidad de Género, lo principal es que **pasa de las cuotas a la paridad** que “implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y cincuenta por ciento (50%) de hombres, y en delegaciones, nóminas u órganos impares la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. Todas las nóminas de elección

utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no pueden estar en forma consecutiva en la nómina” (art. 2).

Asimismo, se señala que los Estatutos de los partidos políticos deben contener: (art. 52)

o) “Los mecanismos que aseguren los principios de igualdad, no discriminación y paridad en la estructura partidaria, así como en la totalidad y en cada una de las nóminas de elección popular, y el mecanismo de alternancia de hombres y mujeres en las nóminas de elección”.

p) De lo que el partido político disponga para capacitación, deberá establecerse en forma permanente y paritaria tanto para hombres como para mujeres...

r) Además, deben establecer en sus estatutos los mecanismos “para la participación efectiva de la juventud en las diferentes papeletas, órganos de partido y puestos de participación popular”.

También, señala que “la Dirección General del Registro Electoral, no inscribirá las nóminas de elección popular ya sea de provincia, cantón o distrito de los partidos políticos que incumplan la participación paritaria y alterna. La definición del sexo del primer lugar de cada una de estas nóminas “será definido por cada partido” (art. 148).

Igualmente señala que “no inscribirá los partidos políticos, los estatutos, ni renovará la inscripción a los partidos políticos que incumplan los principios de igualdad, no discriminación, paridad y el mecanismo de alternancia en la conformación de las estructuras partidarias... (art. 60).

# 3<sup>er</sup> momento



## Haciendo nuestra propia síntesis

Tarea:

Investigo ¿Qué mecanismo utilizó mi partido político para garantizar el cumplimiento de la cuota mínima de participación política de las mujeres?

Menciono tres cambios que tienen que hacerse al interior del partido para promover la participación de las mujeres.

- 1.
- 2.
- 3.

Hago una pequeña encuesta a las otras mujeres del Concejo Municipal sobre la pregunta: ¿Cómo cree usted que las mujeres podemos aportar a una nueva forma de hacer política?

# Tema 3

## Género, Negociación y Relación entre Mujeres





## Objetivo:

Reflexionar sobre el proceso de construcción de la identidad femenina, las negociaciones familiares y la relación entre las mujeres.

# 1<sup>er</sup> momento



## Retomando nuestra experiencia

### Ejercicio personal:

¿Qué cosas - de lo que he aprendido sobre cómo deben ser las mujeres - me gustan y qué cosas no me gustan?

## Subtemas:

1. La construcción de la identidad de género
2. Las negociaciones familiares
3. La relación entre mujeres

¿Que negociaciones familiares he tenido que hacer para poder participar en el Concejo Municipal?

¿Cómo ha sido la relación entre las mujeres del Concejo Municipal?

## 2<sup>do</sup> momento

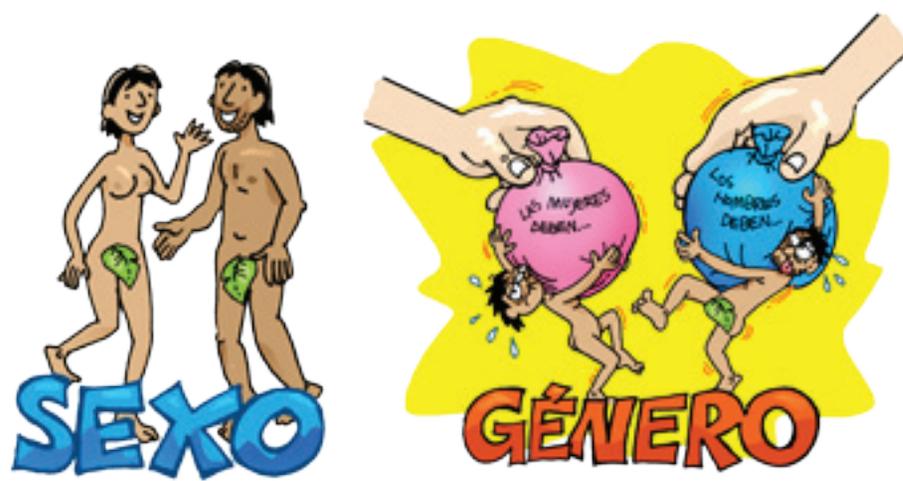


### Algunas ideas para retomar

#### La construcción de la identidad de género

La forma de ser y de comportarnos los hombres y las mujeres no es natural, se aprende a lo largo de la vida por medio del proceso de socialización, en el que intervienen la familia, la escuela, los medios de comunicación, el trabajo, las religiones y que nos van enseñando cómo deben ser los hombres y cómo deben ser las mujeres.

Nacemos con un sexo biológico, con un cuerpo y órganos sexuales diferentes que nos ubican como hombres o mujeres y sobre estas diferencias biológicas se establece el género, el cual se refiere al conjunto de características aprendidas que nos dan una identidad femenina o masculina. Incluye formas de comportarse, valores, temores, actividades, costumbres, expectativas, que son diferentes para cada uno de los sexos y que cambian según la cultura y el momento histórico. A este proceso de aprendizaje se le llama “**Construcción de la identidad de género**”.



Características físicas que traemos al nacer y que nos diferencian como hombres y mujeres

Características, comportamientos, actitudes... que la sociedad le asigna, de forma diferente, a cada uno de los sexos. Se aprenden y se pueden cambiar.

**Describo algunas características que se nos enseña sobre cómo debemos ser las mujeres:**

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

**Describo algunas características sobre cómo deben ser los hombres:**

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 



Dentro de las características consideradas propias de la identidad femenina sobresalen el ser dependiente, sumisa, obediente, tranquila, sensible, tierna, bella, madre, afectiva. Por

su parte, las características consideradas masculinas sobresalen el ser fuertes, valientes, independientes, proveedores, poderosos, inteligentes, dominantes, entre otras.

# Patriarcado

Es un sistema social que se caracteriza por la dominación masculina, la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, donde las mujeres ocupan lugares de subordinación, y en donde el modelo de lo humano es lo masculino. Se reproduce por la familia, medios de comunicación, iglesia, escuela, etc.

Socialización de género

Otras formas de desigualdad y discriminación patriarcal

## Características femeninas

- dulce,
- sensible,
- sumisa,
- débil,
- madre



## Características masculinas

- fuerte,
- proveedor,
- valiente,
- violento,
- dominante

### Características:

- Son menos valoradas socialmente
- El trabajo doméstico es invisible
- No es reconocido
- No es remunerado

Las diferencias biológicas se han traducido en desigualdades a nivel:

### Características:

- Tienen más valor social
- Tienen más reconocimiento
- El trabajo es visible y remunerado

social    económico    cultural    laboral    político

**Sexismo:** Es la discriminación que se ejerce contra las mujeres por la creencia de la superioridad del sexo masculino y la inferioridad de las mujeres, lo que se traduce en privilegios para los hombres y pérdida de derechos para las mujeres.

**Adultocentrismo:** Es la discriminación que se da contra las personas menores de edad por la creencia de la superioridad de las personas adultas, lo que limita el ejercicio de sus derechos humanos.

**Racismo:** Diferenciación y discriminación que se ejerce contra las personas o grupos, por pertenecer a una etnia, por el color de piel o por el lugar de origen, debido a la creencia de que el grupo dominante es superior al otro, lo que limita el ejercicio de sus derechos humanos.

**Clasismo:** Es la diferenciación y discriminación que se ejerce contra las personas por pertenecer a una clase social.

Te puedes preguntar ¿Cuál es el problema de ser diferentes? En efecto, la diferencia por si sola no es el problema, el problema radica en que éstas diferencias biológicas se han convertido en desigualdades sociales debido a que la sociedad les ha asignado un valor desigual que ha hecho que lo masculino sea considerado mejor o superior y lo femenino débil e inferior, lo que ha generado relaciones de dominio y subordinación entre hombres y mujeres.

**Esta desigualdad de género** es producto de una sociedad patriarcal, la cual se basa en un sistema social que establece relaciones de dominación y dependencia entre las personas, así como en una distribución desigual del poder. Poder que es dado por condiciones como: la etnia, la clase social, la ocupación, el puesto, la edad y el género, entre otras.

Esta sociedad patriarcal, se caracteriza por una división sexual del trabajo que ha hecho que las mujeres y los hombres tengamos en nuestra sociedad, espacios, trabajos, valores, deseos, actividades y oportunidades distintas, que han ubicado a las mujeres en una posición de desventaja y vulnerabilidad.

**Escribo algunos ejemplos de cómo las mujeres vivimos esta desigualdad:**

**En la educación:**

**En la política:**

**En el trabajo**

**En la familia**

Es necesario que este sistema cambie, porque limita las oportunidades, irrespeta los derechos humanos de las mujeres y obstaculiza el desarrollo integral tanto de hombres como de mujeres.



Veamos por ejemplo **en la familia**, se nos enseña que debemos ser calladas, cuidar a otras personas, que ser mujer es ser madre y la maternidad se nos presenta como una obligación y no como una opción. Aprendemos que hay una distribución del trabajo en función de nuestro sexo, así las principales funciones de las mujeres son cuidar la casa y atender a los hermanos, los hijos, las hijas y al esposo. Por su parte a los hombres se les enseña que deben dedicarse a trabajar

fuera y llevar el dinero a la casa. También aprendemos que el hombre es el jefe del hogar y es el que toma las decisiones más importantes.

**En cuanto a los medios de comunicación**, observa los comerciales de televisión que anuncian productos de limpieza, alimentos, carros, y las telenovelas.



### ¿Cuál es el mensaje y la imagen de mujer que transmiten?

Los medios de comunicación, las novelas, las películas y los comerciales nos transmiten una imagen de mujer ideal, con ciertas características físicas que la mayoría de las mujeres no tenemos. Se nos considera como un objeto sexual, de adorno, o sujetas de consumo cuando de artículos domésticos o estéticos se trata. Además, reproducen los roles tradicionales y se refuerzan algunas características como el liderazgo masculino, el ser héroe y protector, y en las mujeres la dependencia, la desvalidez y la inseguridad.

### Menciono algunas canciones o anuncios que transmiten esas imágenes de la mujer.



**En la escuela,** se estimulan ciertas habilidades en los hombres y otras en las mujeres, así como también se moldean las aspiraciones y expectativas para el futuro a nivel de estudios y de trabajo. Por ejemplo, a los hombres se les refuerza las matemáticas, el fútbol, la política, las actividades de movimiento y aparecen como los héroes en los libros de texto, y protagonistas de las ciencias, la literatura, las artes, entre otros. Por su parte, a las mujeres se nos inculcan actividades más pasivas y los modelos de los libros están relacionados con oficios y profesiones tradicionales como enfermeras y maestras, que al fin de cuentas son una prolongación de nuestros roles tradicionales, y tienen menos estatus y menor salario en relación con otros oficios considerados "masculinos" como las ingenierías, la informática, etc.

En general, **esta socialización diferenciada por género** ha generado discriminación y vulnerabilidad. Se nos enseña que no debemos tomar decisiones por nosotras mismas, debemos esperar que un hombre nos proteja y nos brinde seguridad, no se considera importante que estudiemos y nos preparemos porque nos dicen “para qué si se va a casar”, porque en nuestra identidad femenina lo principal debe ser cuidar a las demás personas. Esto por lo general, ha implicado sacrificio y abandono de nuestras necesidades, deseos y salud.

No se trata de dejar de ser mujer para ser como los hombres, sino de rescatar de cada uno lo que es importante y necesario para nuestro desarrollo como personas. Ambos necesitamos de la ternura, el respeto, la sensibilidad, la fuerza, la valentía, la razón, la inteligencia, aprender a cuidar, para construir una sociedad que sea justa y democrática y que nos brinde oportunidades para un desarrollo pleno para todas las personas.

**En mi familia, ¿cómo se ha organizado el trabajo doméstico y el cuidado de niños y niñas? ¿De qué manera esto ha afectado mi carrera política?**

Hemos avanzado, y hoy en día hemos logrado insertarnos en trabajos que eran masculinos, y ya se reconoce nuestra participación como políticas, profesionales, agricultoras, artistas, etc, pero hay algo que no ha cambiado mucho, y es esa división sexual del trabajo. Continuamos siendo las únicas o las principales responsables de las tareas domésticas, del cuidado de los hijos e hijas, de su rendimiento escolar, de la tranquilidad de la familia, de que la comida esté preparada, entre otras cosas.

El mantener roles rígidos y esquemas sexistas al interior de la familia limita nuestras posibilidades de desarrollo, y nos refuerza papeles para mantener la dependencia. Cambiar esta situación nos asusta porque históricamente lo doméstico ha sido el espacio femenino por excelencia y el eje de nuestra identidad. Repartirlo, delegarlo, no asumirlo puede generarnos sentimientos de desamor, culpabilidad y abandono, pero es un paso en la defensa de nuestros derechos y de la democracia familiar.

Los roles no son naturales, sino aprendidos por lo que podemos cambiarlos, para la felicidad tanto de las mujeres como de los hombres.

## Las negociaciones familiares

**¿He enfrentado problemas en la familia por participar en la política? ¿Cuáles?**

Sí, nosotras somos mujeres que hemos transgredido nuestro espacio y roles tradicionales, hoy nos hemos atrevido a cruzar la cerca y decir “yo quiero participar en política, estar en un partido político, ser parte de un concejo municipal y decidir políticas para mejorar mi cantón”. De esta forma, hemos dado un salto y estamos ejerciendo nuestra ciudadanía, a la vez estamos abriendo caminos para otras mujeres que vendrán más adelante.

También puede estar significando una serie de problemas como: dejar hecho el oficio antes de salir para la municipalidad, buscar quien cuide los niños y las niñas, levantarse muy temprano, discusiones con el compañero y con los hijos, cansancio

extremo, sentimientos de culpabilidad, poco reconocimiento de la comunidad, poco reconocimiento económico de acuerdo con el volumen de trabajo, desvalorización de la labor por parte de la familia, acoso político, entre otros.

Sin embargo, hemos encontrado muchas cosas positivas como: conocer nuevas personas, nuevas experiencias, ingresos económicos, un sentimiento de ser útiles y valiosas, nuevos conocimientos, descubrir habilidades, conocer otras realidades, sentirse capaces de aprender y aportar al desarrollo local.

**Menciono al menos tres cosas que he ganado en mi papel como mujer municipalista:**

1-

2-

3-

Ser una mujer municipalista y participar en la política local, también nos plantea el reto de hacer negociaciones con nuestra familia y con las personas en general, para que nos permita trabajar con disposición, libertad y tiempo.

Hacer negociaciones implica definir:

## ¿Qué queremos y qué no estamos dispuestas a ceder?

Tal y como lo mencionamos, se nos ha transmitido la idea de que una mujer debe ser abnegada, sacrificada, que brinda amor incondicional, que da sin pedir nada a cambio, que renuncia a sus deseos y espacios, y está en función de las demás personas.

Atrévernos a romper con este mandato y a incorporarnos en el espacio público nos puede costar mucho. No queremos perder la dependencia porque nos da cierta seguridad, aparece el miedo a la independencia, a tomar decisiones por nosotras mismas, a la soledad, a asumir riesgos, a no tener la garantía de ser queridas, a la crítica social por transgredir los roles asignados, o sentirnos traidoras con las mujeres de nuestras familias por querer cambiar la historia de quienes nos enseñaron cómo debemos ser las mujeres.

Considerarnos como personas con derechos, nos plantea la necesidad de aprender a negociar nuestro tiempo y nuestro

espacio, principalmente con nosotras mismas. Tiempo para pensar, para hacer, para descansar, para divertirnos; y espacio, tanto físico como mental, que nos permita disfrutar y crecer.

### Para negociar y lograr mayor democracia en la familia y en el Concejo Municipal necesitamos:

1. Aprender a conectarnos con nuestros deseos y necesidades.
2. Sentir que nuestras opiniones y decisiones son válidas.
3. Mantener y defender nuestros objetivos.
4. Decir no, sin sentirnos culpables ni malas.
5. Renunciar al sacrificio, al altruismo de ser buenas para otros.
6. No dejar que las negociaciones en la familia y en el partido se hagan con base en nuestro sacrificio personal o de otros, sino de una manera solidaria y recíproca.



7. Redefinir nuestro concepto de amor, que no esté asociado a la renuncia ni al sacrificio, sino, como un amor que nos permita crecer y crear junto a otras personas.
8. Romper con relaciones de servidumbre, que nos impiden tener tiempo y espacio para realizar otras actividades que nos permitan nuestro desarrollo como personas.

**Identifico tres negociaciones importantes que necesito hacer con mi familia:**

- 1.
- 2.
- 3.

**Identifico tres negociaciones importantes que necesito hacer con el partido al que pertenezco:**

- 1.
- 2.
- 3.

## La relación entre mujeres

Otro aspecto importante que podemos analizar es: **la relación entre las mujeres.**

**¿Qué pienso de las relaciones entre las mujeres?**

**¿Cuáles han sido mujeres importantes en mi vida?**

**¿Qué he aprendido de ellas?**

Hemos aprendido muchas cosas de las mujeres, han estado muy cerca a lo largo de nuestra vida, nos han acompañado, nos han ayudado a cuidar y nos han cuidado. La solidaridad que tenemos nos ha permitido alcanzar muchas de nuestras metas.

Sin embargo, muchas veces hemos escuchado que las mujeres peleamos y competimos y esto se convierte en un obstáculo para hacer alianzas y lograr nuestros objetivos.

Peleamos por un lugar en la paleta, en el Concejo Municipal, por un reconocimiento, por un lugar ante las amigas, en la familia, ante la madre, etc. Esto lo podemos explicar como producto de nuestra socialización que **no** nos enseña a valorarnos

como mujeres, sino que nos hace sentirnos inferiores, no valora nuestra integridad como personas; más bien nuestra socialización es un proceso que nos lleva a la autoanulación e irrespeto propio. Este desprecio a lo femenino, se llama misoginia. La sociedad es misógina y nosotras también. Hemos interiorizado esa autodesvalorización y entonces ¿Cómo vamos a valorar a las otras mujeres si no nos valoramos a nosotras mismas?

Esto produce relaciones de envidia, de rivalidad, de competencia, de crítica destructiva que no nos permite reconocer ni valorar los liderazgos de las otras mujeres. A veces sucede que éramos amigas pero cuando llegamos a la arena política nos enojamos o distanciamos, porque somos de partidos políticos distintos o porque pensamos diferente.



La autora mexicana Marcela Lagarde (2000) nos señala algunas características de la identidad femenina que intervienen en la relación entre mujeres, como:

#### La inferiorización de género:

Las mujeres hemos sido formadas por el poder opresivo y el elemento que más hemos interiorizado es la desconfianza en nosotras mismas y en las otras mujeres. Hemos incorporado la visión patriarcal y tenemos formas de pensar, afectos, actitudes y lenguajes de personas desvalorizadas. Un ejemplo de esto es la timidez, nos da vergüenza hablar o decir nuestras ideas y esto es una expresión de esa desvalorización.

#### La enemistad y competencia entre mujeres:

Esta se debe a que en el sistema patriarcal unas mujeres debemos competir con las otras para ocupar lugares en el mundo. Todos aquellos que ocupan lugares subordinados en las relaciones de poder compiten entre sí descalificándose para existir.

#### Ejercicio del liderazgo desde la opresión:

Muchas veces cuando tenemos poder reproducimos los modelos de autoridad masculinos ya que son los que conocemos y nos identificamos con ellos. Es una forma de superar la condición de dominadas que hemos vivido. Esto puede ser muy dañino porque ejercemos liderazgos muy autoritarios, sin consultar ni tomar en cuenta a las otras mujeres con quienes trabajamos o a quienes representamos. De esta forma nos seguimos dividiendo en las que saben y las que no saben, o entre las que tienen poder y las que no.

#### Lo íntimo, lo afectivo y lo público:

Nos cuesta separar nuestras relaciones privadas de las públicas, llevamos al mundo de la política y del trabajo nuestros afectos y terminamos “afectivizando” todo lo que sucede. En muchas ocasiones llevamos al espacio público la parte de víctima de nuestra identidad y demandamos ser cuidadas o establecemos relaciones de madre-hija, donde unas se comportan como superiores y otras inferiores.

### Dependencia vital:

A veces vivimos con un sentimiento de orfandad, como mujeres desamparadas, desoladas, necesitadas de cuidado y protección. Desde esta vivencia ejercemos liderazgos dependientes y subordinados, siempre buscando apoyo, reconocimiento y aprobación. Y con respecto al poder vivimos sentimientos contradictorios, entre el deseo y el miedo, así preferimos ocupar puestos de suplentes o de secretarías, aquellos que no nos impliquen visibilidad y protagonismo.

### Identificación y desidentificación:

Muchas veces el poder que ejercemos nos hace separarnos de las otras mujeres. No nos reconocemos en las otras mujeres con las que trabajamos, nos sentimos superiores o diferentes, y esto impide el encuentro y la alianza con las Otras. Vivimos relaciones de ambivalencia: amor-odio, amor-envidia, identidad-rechazo. Cuantos más poderes, más enemigas, más envidia. No se integra en la práctica el encuentro con las otras, nos seguimos sintiendo extrañas y lejanas, lo que nos impide hacer alianzas entre nosotras para luchar por intereses comunes como mujeres.



## ¿Qué cambios podemos hacer para mejorar la relación entre las mujeres?

Podríamos cambiar estas relaciones de enemistad y aprender a reconocer que todas las mujeres somos diferentes, pero tenemos en común una historia de discriminación. Podemos establecer relaciones de sororidad, una palabra que viene del latín y que significa “hermana”, y tiene que ver con la posibilidad de establecer relaciones de amistad, de crecimiento y cuidado mutuo entre mujeres diferentes pero pares.

**La paridad** significa que personas diferentes tienen el mismo valor, implica reconocer que las diferencias no son dañinas y no nos deben alejar, esto nos permitiría ser cómplices y establecer alianzas para luchar por nuestros objetivos.

También necesitamos superar las relaciones de envidia, que surgen cuando vemos que la otra compañera tiene algo que

yo no tengo, o cuando alguna puede hacer cosas que nosotras todavía no hemos podido alcanzar, o nos da celos si no nos escogen para algún puesto o como amigas. La envidia es un reflejo de que aún no aceptamos una carencia o una debilidad que tenemos.

Hemos crecido sintiendo que las mujeres todas somos iguales por naturaleza y por lo tanto, la que se salga de ese patrón es castigada con nuestra indiferencia, crítica o exclusión. Así por ejemplo: cuando en una organización alguna queda de presidenta, o cuando se escoge a otra como presidenta del Concejo Municipal, o presidenta de alguna comisión, aparecen muchos ojos que la cuestionan o critican destructivamente su trabajo.

### Consejos para mejorar las relaciones entre nosotras las mujeres:

1. Reconocer que todas somos diferentes, tenemos historias de vida, niveles económicos y educativos distintos, pertenecemos a etnias y partidos diferentes y no siempre tenemos que estar de acuerdo.
2. Aprender a valorar lo femenino y a confiar en nosotras y en las demás.
3. Aceptarnos como somos, con nuestras fortalezas y debilidades.

4. Establecer relaciones sinceras y de cortesía.
5. Escuchar verdaderamente las diversas opiniones.
6. Propiciar relaciones de empatía, lo que significa desarrollar nuestra capacidad de ponerse en el lugar de la compañera para tratar de entenderla.
7. Crear pactos, no por amor, pero si por necesidad y para cumplir objetivos compartidos.
8. Aprender a dar cariño sin renunciar a nuestra individualidad.
9. Establecer relaciones de respeto y admiración.
10. Aprender a disfrutar los logros y éxitos de otras compañeras.
11. Expresar nuestro enojo y desacuerdos de forma asertiva y sin temor a perder a las personas que queremos.

#### **Agrego otros consejos**

12. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
13. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### **¿Sobre qué asuntos podríamos hacer pactos las mujeres del Concejo?**

Es importante enfatizar que en la medida en que aprendamos a valorarnos, a vernos como una persona completa en sí misma, a romper con nuestros miedos, a aceptar nuestras limitaciones y a disfrutar de lo que somos, podemos cambiar aquellas cosas de nuestras relaciones que son destructivas.

Juntas tendremos más fuerza, más presencia, más escucha, más poder para decidir sobre los asuntos que nos interesan y los que tienen que ver con mejorar la condición de vida de las mujeres.

Mejorar nuestra presencia y la calidad de nuestra intervención en la vida municipal, implica hacer cambios en nosotras mismas y en la relación con las demás mujeres. Se trata de compartir los sueños y proyectos propios con las otras mujeres, para hacer una causa común frente al poder patriarcal, que se ha encargado de separarnos y dividirnos.

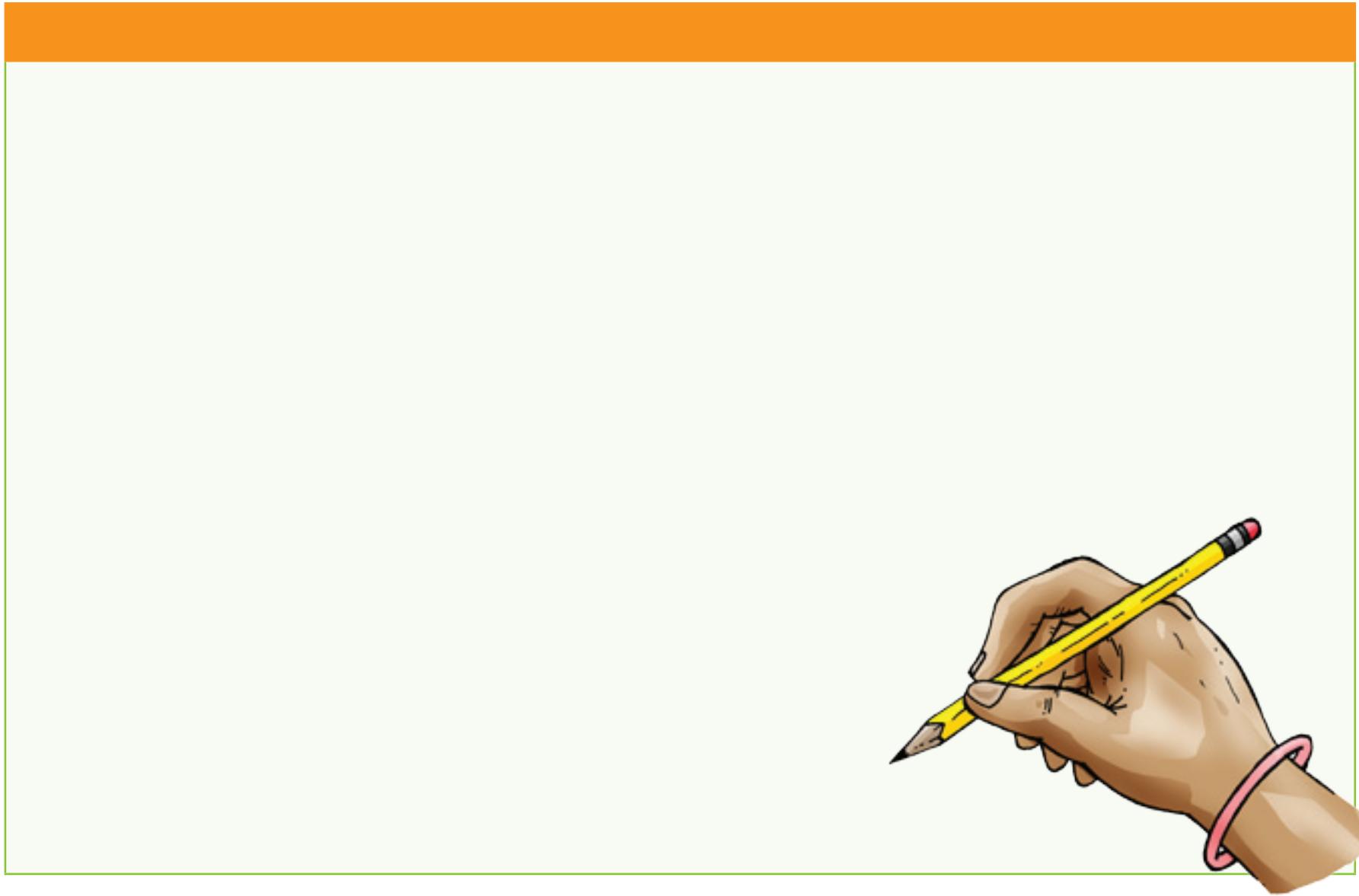
# 3<sup>er</sup> momento



Haciendo nuestra propia síntesis

## Tarea:

Escribo una carta a las mujeres del Concejo Municipal, donde les expreso mis temores, deseos y compromisos.



# Tema 4

## El Liderazgo de las Mujeres





## Objetivo:

Conocer las características del liderazgo individual y colectivo transformador y sensible a las necesidades e intereses de las mujeres.

## Subtemas:

1. El liderazgo y el poder
2. Liderazgo tradicional
3. Liderazgo transformador y sensible a las necesidades de las mujeres
4. Liderazgo individual
5. Liderazgo colectivo

# 1<sup>er</sup> momento



## Retomando nuestra experiencia

### Ejercicio personal:

¿Me considero una lideresa? ¿Por qué?

Identifico algunas lideresas de la comunidad y explico por qué lo son.

¿Qué significa ser una buena lideresa?

## 2<sup>do</sup> momento



### Algunas ideas para retomar

#### El liderazgo y el poder

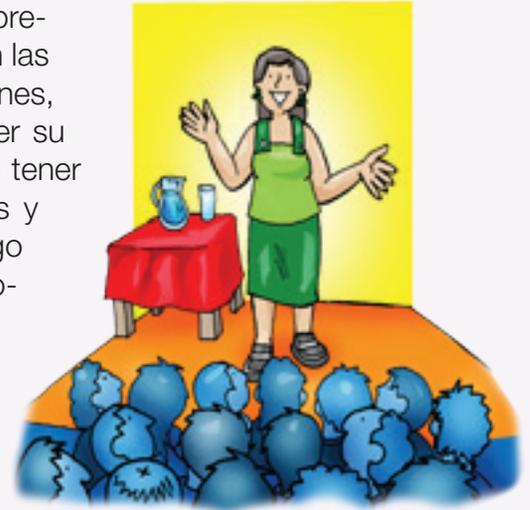
Vivimos en una sociedad **democrática**, que se caracteriza por la distribución y reconocimiento de poderes, recursos y oportunidades entre todas las personas. Su reto es la inclusión de todos los intereses sociales en los procesos de toma de decisión política, reconociendo que somos personas diversas, con historias, necesidades e intereses distintos.

Podemos decir que el desarrollo no puede ser alcanzado sin democracia y la democracia no puede ser alcanzada si no se incluyen los aportes, necesidades e intereses de las mujeres. Para lograr esto, se necesita la integración de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, se requiere su representación, participación e inclusión en los procesos de gobernanza, tanto a nivel local, regional como nacional.

Esto nos plantea varios retos como:

- Introducir cambios en las estructuras de poder para hacerlas más democráticas.
- Promover el fortalecimiento de las mujeres a nivel individual y colectivo.
- Promover una acción política de mujeres y hombres, que se dirija a llevar los problemas y demandas de las mujeres derivadas de la condición de género, más allá del nivel personal y posicionarlas en la agenda pública.

Siendo requisito de la democracia la participación y representación de las mujeres en las instancias de toma de decisiones, se hace necesario fortalecer su liderazgo para que puedan tener influencia en las decisiones y para que sea un liderazgo transformador de las relaciones de dominación.



## ¿Qué entiendo por liderazgo?

Tradicionalmente se ha creído que el liderazgo tiene que ver con características que se traen al nacer como, tener carisma, don de mando, entre otros. Sin embargo, esta definición implicaría que solo las personas que tienen esas habilidades podrían ser líderes.

Una nueva definición del **liderazgo** nos dice que **es la capacidad de influir de manera personal o colectiva en las decisiones de la vida privada y pública.**

Esta definición de liderazgo, se basa en el aprendizaje y el desarrollo de habilidades y capacidades para la toma de decisiones, como:

- Planificar
- Comunicarse adecuadamente
- Confiar en la intuición
- Investigar
- Resolver conflictos
- Tener una visión estratégica
- Tomar decisiones oportunamente
- Facilitar un trabajo en equipo

### Agrego otras habilidades:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

El liderazgo está relacionado con la forma en que ejercemos **el poder**, entendiendo el poder como la capacidad o posibilidad de hacer algo o de que otras personas lo hagan.

## ¿Cómo se ha ejercido el poder tradicionalmente?

El poder se ha utilizado por medio de la imposición, la fuerza y la violencia, en muchas ocasiones se da un abuso de ese poder que es usado para dañar, dominar y controlar a las demás personas, a las que se consideran vulnerables, incapaces y dependientes. Sin embargo, también se puede ejercer en forma democrática, no para controlar a las otras personas sino para transformar situaciones de injusticia, opresión y explotación.

Según la autora mexicana Marcela Lagarde (1999):

“El poder está presente en cualquier expresión de lo humano. Todos los hechos sociales, culturales, las relaciones, las instituciones, las normas y las concepciones son espacios de poder; el trabajo, la sabiduría, el conocimiento, la sexualidad, las cualidades, las cosas, los bienes, las posesiones, los territorios materiales y simbólicos, el cuerpo, la subjetividad, los sujetos y sus creaciones son espacios de poder.”



Lleno el siguiente cuadro<sup>1</sup>:

¿En cuáles espacios ejercemos el poder las mujeres?	¿Con quiénes ejercemos poder?	¿Cómo es la relación de poder que establecemos?

1 Ejercicio adaptado de: Pilar González. (2006). Somos lideresas... Ejercemos y defendemos nuestros derechos y los tuyos. Guía teórica- metodológica para el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres. INAMU.

Por lo general, las mujeres hemos ejercido el poder principalmente en la familia, con los hijos e hijas, en la comunidad y en la iglesia. Ha sido un poder desde la maternidad y por lo general vinculado a la renuncia de deseos y necesidades.

Pocas oportunidades hemos tenido de ejercer el poder en los espacios públicos y de mayor poder, y en muchos casos lo hemos hecho desde lugares invisibles, a la sombra de..., detrás de..., disfrazado y poco reconocido. Además, nos da miedo el protagonismo, cedemos lugares, nos da miedo la crítica, o ejercemos un poder muy autoritario, sobreprotector o de entrega incondicional.

#### Las mujeres queremos poder, pero un poder para:

- Sentirnos fortalecidas.
- Crecer y construir con las otras personas.
- Ser respetadas y no ser violentadas.
- Acceder a los recursos y los bienes.
- Participar con paridad en todos los asuntos del cantón, del país y del mundo.
- Relacionarnos con los hombres en igualdad.
- No sentirnos extrañas en el mundo.
- Disfrutar la libertad.
- Vivir la vida plenamente.

## Liderazgo tradicional



Posiblemente hemos aprendido a ejercer **el liderazgo tradicional** bajo un modelo autoritario y jerárquico, a partir de nuestras relaciones con nuestros padres, familiares, docentes y jefaturas. Este modelo es el que conocemos y nos da cierta seguridad porque nos hace sentir que somos poderosas, sin embargo, con este liderazgo reproducimos las relaciones de dominación.

**Marco con una “x” las características del liderazgo tradicional:**

Características	Sí	No
Autoritario, concentra el poder, da órdenes, manda.		
Verticalista, se ubica en una posición de superioridad ante las demás personas.		
Centralista, toma todas las decisiones sin consultar a las demás personas.		
Promueve el crecimiento de todas las integrantes de un grupo.		
Individualista, solo le interesa sus intereses y sobresalir personalmente.		
Poco transparente, hace pactos y toma decisiones debajo de “la mesa”.		
Manipulador, mueve los esfuerzos de las demás personas en función de sus intereses.		
Rinde cuentas sobre las acciones que realiza.		
Negativo, divide, provoca distancias y conflictos.		
<b>Agrego otras características del liderazgo tradicional:</b>		

Como vemos el liderazgo tradicional se caracteriza por usar el poder para destruir, dominar, explotar y expropiar a las otras personas de sus propios poderes.

**¿Pienso en alguna situación en la que haya estado expuesta a este tipo de liderazgo? Trato de recordar:**

¿Cómo fue el comportamiento en ese momento de la persona que lideraba?

¿Cómo me hizo sentir estar ante este tipo de liderazgo?

**El liderazgo tradicional dominante** nos destruye, no nos ayuda a lograr los objetivos colectivos y afecta las relaciones con otras personas porque nos hace sentir: desvalorizadas, dominadas, desmotivadas, incapaces.

## Liderazgo transformador y sensible a las necesidades de las mujeres.

Un reto que tenemos es aprender a ejercer un **liderazgo transformador**, caracterizado por un uso distinto del poder, que incorpora los poderes y los saberes de las mujeres, donde el poder se usa no para dominar sino para fomentar la vida, para permitir el crecimiento de las otras personas y el nuestro, para construir una sociedad democrática, donde tengamos igualdad de oportunidades para decidir, participar, sentir y hacer.

Menciona algunas características de cómo me gustaría que fuera un nuevo liderazgo:

A continuación veamos algunas claves de cómo ejercer un **liderazgo transformador y sensible a las necesidades de las mujeres** en el Concejo Municipal:

### 1. Aprender a representar los intereses de las mujeres:

Implica conocer las necesidades e intereses de las mujeres del cantón, ¿Dónde están?, ¿Qué necesitan?, ¿Cuál es su situación?, ¿Qué proponen? Nos podemos preguntar ¿Cómo cada proyecto que impulsa la Municipalidad afecta a las mujeres, cómo las beneficia?, ¿Cómo ayuda a cambiar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres en el cantón?, ¿Contribuye a que las mujeres tengan mayor acceso y control sobre los recursos?, ¿Contribuye al empoderamiento de las mujeres?, ¿Contribuye a eliminar los patrones sociales que fomentan la discriminación?

¿Qué podemos hacer? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

---

○ **2. Prepararnos, informarnos y construir argumentos sólidos:**

Prepararnos para construir ideas y transmitir las con confianza en público. Es importante conocer el Código Municipal, los reglamentos, el plan regulador, los proyectos que se discuten, los procedimientos parlamentarios, el plan de trabajo de la Oficina Municipal de la Mujer, las agendas de mujeres, entre otros documentos, con el fin de tener argumentos para hacer propuestas y tomar decisiones. También, podemos participar en diferentes comisiones como la de hacienda, la de obras, la de medio ambiente, en fin, donde podamos aportar en otros temas con nuestra visión.

¿Qué podemos hacer? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

○ **3. Saber medir el peligro:**

Aprender a medir el peligro para no arriesgarnos ni exponernos tanto. Es importante identificar el momento oportuno y las personas adecuadas para plantear las ideas o propuestas.

¿Qué podemos hacer? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

○ **4. Aprender a oponerse:**

Es importante aprender a oponernos con argumentos a todas las ideas y prejuicios que promueven cualquier tipo de discriminación. Existen muchos comentarios e ideas sexistas y machistas que se ven como naturales, por lo que es importante llamar la atención y cuestionarlas sin miedo.

¿Qué podemos hacer? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

**5. Desarrollar liderazgos grupales y amplios:**

Sólo unidas vamos a lograr los cambios que necesitamos, significa la oportunidad de pasar de un “yo” a un “nosotras”, unidas por una lucha común para la acción y la transformación. Entre más mujeres estemos identificadas con la lucha por una sociedad más justa, tendremos más convocatoria y capacidad de incidir en las decisiones.

¿Qué podemos hacer? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**6. Hacer pactos políticos y éticos:**

Tenemos que hacer pactos políticos y éticos entre las mujeres, aunque tengamos diferencias de partido o de otro tipo, para luchar por una causa común. También podemos hacer alianzas con otros hombres que compartan nuestros objetivos.

¿Qué podemos hacer? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

**7. Transformar las relaciones de dominación:**

Hacer un ejercicio del poder no para dominar ni para estar por encima de nadie, sino para construir junto y con las demás personas. Establecer relaciones horizontales, respetuosas, solidarias y paritarias, lo que significa que aunque seamos diferentes nos damos el mismo valor y disfrutamos de los mismos derechos.

¿Qué podemos hacer? \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

Para ejercer un liderazgo transformador necesitamos fortalecer nuestro liderazgo individual así como nuestro liderazgo colectivo.

## Liderazgo individual



**A nivel del liderazgo individual,** necesitamos fortalecer nuestra autoestima para valorarnos, cuidarnos y respetar nuestras necesidades, deseos e intereses. Fortalecer nuestro liderazgo individual nos permitirá tener el control de nuestra vida, recuperar nuestros poderes y saberes personales, tomar decisiones, tanto en nuestra vida privada, como en los espacios públicos donde participamos.

Todas las personas tenemos fortalezas y debilidades de nuestro liderazgo, lo importante es reconocer nuestras fortalezas para aprovecharlas y prestar atención a nuestras debilidades para superarlas.

**Identifico fortalezas y debilidades de mi liderazgo, así como los cambios que requiero hacer para superar las debilidades.**

Fortalezas	Debilidades	Cambios que requiero hacer

Para fortalecer este liderazgo, es necesario que nos **empoderemos**, lo que quiere decir que desarrollemos nuestras habilidades y nos llenemos de poder, de seguridad y de fuerza, para tener:

- poder de decisión,
- poder emocional,
- poder económico,
- poder de conocimiento,
- poder de la palabra.

Empoderarnos se nos puede hacer difícil porque nos han enseñado, como parte de la identidad femenina, que no debemos aspirar al poder porque eso es ser ambiciosas, debemos depender de Otros quienes decidirán por nosotras, debemos ocupar lugares periféricos porque otros están en el centro, debemos sacrificarnos por los demás o ser súper mujeres para demostrar nuestro amor. Es importante que podamos romper con estos mandatos de la feminidad que nos hacen dependientes e inseguras.

#### Consejos para el empoderamiento personal:

- desarrollar nuestras capacidades,
- expresar nuestras ideas,
- perder el miedo a la crítica pública, equivocarnos sin sentir que fracasamos,

- tomar decisiones en la vida personal que nos hagan sentir bien y felices,
- no disminuirnos, no ponernos en segundo plano,
- no autodespreciarnos,
- no tenerle miedo al ejercicio del poder,
- conocer y controlar nuestra sexualidad,
- respetar nuestras ideas, sentimientos y necesidades, y las de las otras personas.



Describo algunas acciones para mi empoderamiento en estas áreas:

En mi salud y autocuidado

En el trabajo

En el Concejo Municipal

## Liderazgo colectivo

Además del liderazgo individual es necesario fortalecer el **liderazgo colectivo**, el cual significa la integración de los liderazgos de varias mujeres, que aunque diferentes, comparten sus ideas, sus objetivos y sus metas. Juntas vamos a tener una mayor presencia, más claridad

de nuestras luchas, mayor protagonismo e incidencia en el Concejo Municipal para proponer políticas, mociones y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres y a promover un cantón más humano.



Podemos decir que **un liderazgo colectivo** debe caracterizarse por ser:<sup>2</sup>

#### Democrático y transparente:

Promueve la participación de otras mujeres, toma en cuenta sus opiniones, contribuye a unir y a fortalecer. Tiene una buena administración de los recursos y hace rendición de cuentas sobre las decisiones y el uso de estos recursos.

#### Con sentido de autocuidado y calidad de vida:

Parte del derecho a la salud, a nuestro bienestar, a querernos y cuidarnos. Considera que asumir el liderazgo no implica un desgaste ni un sacrificio personal. No se trata de recargarnos de trabajo, sino de distribuir las tareas y confiar en las capacidades de las otras compañeras.

#### Autónomo e independiente:

Define sus propios intereses, demanda un espacio con voz propia, presiona para satisfacer sus demandas, elabora las propias agendas con sus necesidades e intereses y las defiende; y define una estrategia que guía sus acciones.

#### Positivo y creativo:

Reconoce sus logros y aprende de los errores. Mantiene un espíritu positivo. Desarrolla las capacidades de todas las mujeres, promueve el crecimiento personal, la comunicación, la cohesión del grupo y promueve la creatividad.

#### Informado y con propuestas:

Cuenta con información actualizada sobre lo que sucede en el país y en el cantón. Se informa, consulta, investiga y luego propone alternativas que respondan a las necesidades e intereses de las mujeres y que contribuyan a eliminar cualquier tipo de discriminación.

#### Personal y colectivo:

Fortalece la autoestima y la confianza de cada mujer, promueve la organización y la participación para fortalecer la capacidad de incidencia en la toma de decisiones. Establece pactos con otras mujeres o grupos que compartan sus ideas para tener más fuerza y hacer ver sus propuestas.

#### Solidario y sororario<sup>3</sup>:

Significa que las mujeres pueden establecer relaciones entre sí de hermandad, en donde unas no se colocan como las madres de las otras, donde unas saben y otras no, sino donde se acompañan unas a otras, reconociendo el valor de cada una. Se valora lo femenino y se aprende a confiar en otras mujeres y a reconocer sus capacidades. Las diferencias no las dividen sino que las enriquece. Evita la competencia y en su lugar desarrolla relaciones de respeto, admiración y apoyo.

2 Basado en: Camacho, R y otras. (2002). Mujeres en movimiento. Liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica. Prolid

3 Sororario viene de la palabra en latín "sor" que significa hermana.

**Sí**, necesitamos un liderazgo colectivo transformador que:

- Incida en la toma de decisiones.
- Que sea transformador de las estructuras de dominación y subordinación.
- Que participe en los espacios estratégicos con propuestas que mejoren la posición de las mujeres y la vida del cantón.

**Menciono tres acciones para mejorar el liderazgo colectivo de las mujeres del Concejo Municipal:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Pienso en tres acciones para fortalecer el liderazgo colectivo de las mujeres del cantón:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

# 3<sup>er</sup> momento



## Haciendo nuestra propia síntesis

### Tarea:

Identifico ¿Cuáles recursos necesito para fortalecer mi liderazgo y participación política y cómo conseguir esos recursos que necesito?

Recursos	¿Cómo conseguirlos?
Recursos económicos	
Recursos de información y educación	
Recursos políticos	
Recurso de tiempo	
Recursos internos-personales	



# Tema 5

## La Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM)





## Objetivo:

Conocer el papel y las funciones de las Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer (CMCM) para una mayor incidencia en los Concejos Municipales a favor de la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

## Subtemas:

1. Funciones de la CCM
2. Elaboración de plan de trabajo
3. Incidencia

# 1er momento



## Retomando nuestra experiencia

### Ejercicio personal:

¿Escribo cuáles son las funciones de la CMCM?

¿Cómo ha funcionado la CMCM a la que pertenezco?

¿Qué actividades importantes ha realizado esta CMCM?

## 2<sup>do</sup> momento



### Algunas ideas para retomar

#### Funciones de la CMCM



La Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM) es una instancia política que vela para que en el Concejo Municipal se tome en cuenta y se respeten los derechos, las necesidades e intereses de las mujeres del cantón.

La creación de la (CMCM) se establece en el artículo 49 del Código Municipal, Ley N. 7794, (1998), como una más de las comisiones permanentes del Concejo Municipal.

De acuerdo con este artículo, en la sesión del Concejo posterior a la instalación de sus miembros, la persona presidenta del Concejo deberá nombrar a los y las integrantes de las diversas comisiones, entre ellas la CMCM, cuya conformación podrá variarse anualmente. Así mismo, en la integración deberá procurarse la representación de todos los partidos políticos que están en ese momento en el Concejo.

Se requiere un mínimo de tres personas que pueden ser regidoras propietarias o suplentes; ellas tendrán voz y voto. También podrán integrarse síndicas, funcionarias municipales y lideresas de la comunidad, quienes tendrán voz pero no voto y estarán en calidad de asesoras.

#### ¿Quiénes integran la CMCM a la que pertenezco?

Al ser una instancia política, el objetivo principal de la CMCM debe ser velar para que las políticas, proyectos, acciones y presupuestos que se aprueben en el Concejo, integren la

perspectiva de género. Al hacerlo, estaremos transformando las situaciones de discriminación y de desigualdad que experimentamos las mujeres en su diversidad, niñas, adolescentes, adultas, adultas mayores, mujeres afrodescendientes, migrantes, indígenas; mujeres con algún tipo de discapacidad; de cualquier estrato social, nivel educativo y estado civil.

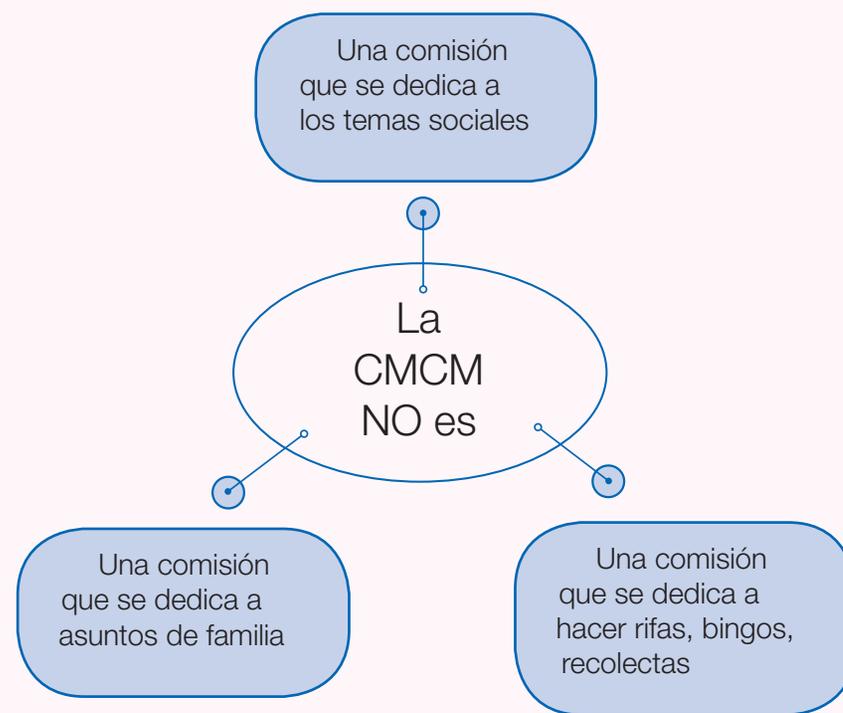
Cuando hablamos de **perspectiva de género** se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Reconocer que hombres y mujeres somos iguales en derechos; pero con diferentes intereses, necesidades, aspiraciones, habilidades.
- Que las mujeres no hemos tenido igual acceso que los hombres a las oportunidades de educación, empleo, salud; y en general a los beneficios del desarrollo.
- Que las políticas o proyectos que se desarrollan desde el gobierno local, deben promover la igualdad de oportunidades y la justicia.
- Desarrollar acciones específicas para las mujeres, para superar las desigualdades sociales.



Esto resulta fundamental, porque según la Ley N.7689 que modifica al Código Municipal y que fue recientemente aprobada, se obliga a las municipalidades a incorporar el enfoque de género en los planes de la alcaldía, en los planes de desarrollo, en los presupuestos y en los informes de rendición de cuentas, para promover un desarrollo local más equitativo.

### ¿Qué no es la CMCM?



## ¿De qué forma la CMCM puede cumplir su objetivo?

### Veamos tres aspectos importantes a tomar en cuenta en el trabajo de la CMCM:

1. En primer lugar es importante que **se apruebe el reglamento de la CMCM** el cual establece **las funciones, las responsabilidades de las integrantes, mecanismos de coordinación, los acuerdos, la frecuencia con la que deben reunirse, entre otros aspectos**. Así lo establece el artículo 50 del Código Municipal:



“mediante un reglamento interno los Concejos regularán la materia referida en este capítulo”. Por ello el INAMU junto con el IFAM han elaborado una propuesta de reglamento para las CMCM con el fin de que pueda ser consultada, analizada y aprobada en el Concejo Municipal.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Puede encontrar la propuesta del reglamento en la pag: [www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)

## ¿Cuenta la CMCM con un reglamento interno?

Veamos la propuesta de reglamento que establece **funciones** como:

- Elaborar un plan de trabajo que oriente las acciones de la Comisión.
- Garantizar que en las políticas y prioridades de desarrollo del cantón, que fija el Concejo, conforme al programa de gobierno de la alcaldía, se incorpore la perspectiva de género, y contemplen las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.
- Vigilar que los acuerdos del Concejo Municipal no promuevan ningún tipo de discriminación.
- Proponer en el seno del Concejo Municipal para su aprobación mociones, políticas y proyectos específicos para la atención de las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres del cantón. Una vez aprobadas, deben ser incluidas en el Plan Anual Operativo Municipal.
- Proponer en el seno del Concejo Municipal los dictámenes necesarios que garanticen los recursos financieros, humanos y materiales para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM). En el caso de no existir la OFIM, iniciar un trabajo de incidencia para lograr su apertura.

- Establecer una relación permanente de coordinación y trabajo con la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM) respetando las funciones diferenciadas de esta oficina y las de la Comisión.
- Coordinar a través del Concejo Municipal con diferentes instancias públicas, privadas, nacionales e internacionales, el desarrollo de proyectos relativos a la promoción, defensa de los derechos de las mujeres, y la igualdad y equidad de género.
- Reunirse al menos una vez al mes.
- Elaborar y presentar informes periódicos sobre el cumplimiento de las acciones realizadas ante el Concejo Municipal.
- Cualquier otra que se asigne por parte del Concejo Municipal, reglamentos y leyes vigentes.

**Identifico ¿Qué otras funciones puede cumplir la CMCM a la que pertenezco?**

**2. Contar con un diagnóstico** para conocer las características de la población por la cual estamos trabajando. Por ejemplo, son datos importantes el número de mujeres –en su diversidad - que habitan en el cantón; estado civil, condición de pobreza, desempleo, nivel educativo, actividades a las que se dedican, tipos de empleo a los que están incorporadas; entre otros. Un diagnóstico es un instrumento que puede brindarnos mucha información y orientar la distribución de los recursos financieros con mayor equidad.



**Investigo si existe en la Municipalidad un diagnóstico sobre las principales necesidades e intereses de las mujeres del cantón:**

### ¿Cuáles son los principales problemas que viven las mujeres del cantón y qué puede hacer la CMCM?

3. Elaborar **un plan de trabajo**, en el cual se priorizan las acciones que se van a realizar de acuerdo al tiempo, presupuesto y requerimientos materiales y humanos.

Es necesario aclarar que como cualquier otra comisión del Concejo, la CMCM no tiene recursos económicos ni personal a su cargo. Los proyectos que se impulsen deberán inscribirse en el plan anual operativo (PAO) de la municipalidad para que se les de contenido presupuestario. Es necesaria la coordinación con los diversos departamentos, incluida la Oficina de la Mujer, para que la integración de los proyectos se haga en el tiempo establecido en que se tiene que elaborar el presupuesto municipal.



Debemos indagar si existe una política municipal de género, para ello se puede revisar el Plan de Gobierno de la Alcaldía o el Plan de Desarrollo Municipal; una política de este tipo permitirá enmarcar el plan de trabajo de la CMCM en el quehacer institucional. Vale la pena recordar que el INAMU ha elaborado la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PIEG) y un Plan de Acción (2008-2012)<sup>1</sup>, los cuales son herramientas que pueden apoyar la elaboración del plan de trabajo de la CMCM.

1 Puede encontrarlos en: [www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)

**Veamos un cuadro que nos sirve de guía para hacer el plan de trabajo:**

**Plan de Trabajo de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer**

**Objetivo General:** \_\_\_\_\_

Situación de las mujeres	Objetivos específicos	Resultados esperados	Actividades	Recursos humanos y económicos	Responsables	Tiempo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué queremos lograr con nuestra intervención?</li> <li>• ¿Quiénes se beneficiarían?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles serían los productos concretos que obtendríamos con nuestra intervención?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo lograremos nuestro objetivo?</li> <li>• ¿Qué acciones son necesarias?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué recursos necesitamos para llevar a cabo nuestra tarea?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles personas participarían de la ejecución de esta tarea? ¿Quién sería la principal responsable?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son las fechas de cada actividad y proceso</li> </ul>

Ahora vamos a explicar cada uno de los componentes del plan.

En primer lugar conviene redactar el **objetivo general** de la CMCM.

*El objetivo general se refiere a aquello que queremos lograr o la situación sobre la cual queremos incidir con nuestro trabajo. Por ejemplo:*

Impulsar la protección, promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres del cantón de Bosque Verde para el mejoramiento de su calidad de vida, y para disminuir la discriminación de género existente en el cantón.

## Situación actual

*Se refiere a la situación actual en algún aspecto de las necesidades o problemáticas de las mujeres. Si la municipalidad contara con un diagnóstico de las mujeres de allí se podría tomar la información; la OFIM sería otra fuente de información.*

Algunos ejemplos de situaciones de las mujeres podrían ser:

- **Situación actual:** existen mujeres artesanas en la comunidad pero no cuentan con un espacio disponible para vender sus productos.
- **Situación actual:** las mujeres de la comunidad trabajan y requieren un lugar donde cuiden a sus hijos e hijas, con un servicio hasta las 6 p.m.
- **Situación actual:** hay grupos de mujeres que requieren capacitación en temas como liderazgo, género, relaciones entre mujeres, para fortalecer su organización.
- **Situación actual:** los proyectos que aprueba el Concejo Municipal no tienen enfoque de género.

## Objetivos Específicos

*Se relacionan estrechamente con el objetivo general, del cual pueden desarrollarse varios aspectos, los cuales se detallan a continuación*

1. Incidir para que los proyectos que vote el Concejo Municipal incluyan la perspectiva de género.
2. Desarrollar una campaña para informar a las mujeres sobre sus derechos humanos.
3. Respaldar en las sesiones de Concejo el presupuesto de la OFIM para que sea aprobado en su totalidad.
4. Trabajar de manera conjunta con los grupos de mujeres, instituciones del Estado y mujeres lideresas, para lograr la apertura de la Oficina Municipal de la Mujer.

## Resultados

*Son los productos concretos que esperamos obtener a partir de cada uno de los objetivos específicos en determinado tiempo. Permiten medir el éxito o no de la gestión de la CMCM*

De acuerdo con los objetivos ejemplificados anteriormente los resultados serían:

1. Número de proyectos aprobados por el Concejo Municipal que contengan visión de género.
2. Cien mujeres de todo el cantón informadas sobre sus derechos humanos
3. Aprobación del presupuesto total de la OFIM por parte del Concejo Municipal.
4. La OFIM funcionando en el segundo semestre del próximo año con una profesional a tiempo completo, de

acuerdo al perfil aprobado, y con los recursos materiales y financieros necesarios.

### Actividades

*Son las acciones que se llevarán a cabo para alcanzar nuestro objetivo, van desde reuniones, talleres, elaboración de propuestas, entre otros*

Si nos remitimos al objetivo específico número uno, las acciones serían las siguientes:

1. Solicitar capacitación a la OFIM, al INAMU o al IFAM sobre la perspectiva de género para la CMCM y el Concejo Municipal.
2. Redactar una moción para que se oficialice la incorporación de la perspectiva de género en todos los proyectos presentados al Concejo.
3. Solicitar a la OFIM una guía para incorporar la perspectiva de género en los proyectos.
4. Brindar capacitación a los Concejos de Distrito y a grupos de mujeres para que sus proyectos incorporen la perspectiva de género.

### Recursos

*Se refiere a los recursos humanos y económicos necesarios para llevar a cabo el plan de acción. Es*

*indispensable recordar que la CMCM como tal no tiene presupuesto alguno, por lo que las acciones tienen que coordinarse con los departamentos o unidades correspondientes para que se presupueste dinero. El presupuesto debe contemplar cada uno de los aspectos para llevar a cabo una actividad o proyecto.*

Por ejemplo, si se va a dar una capacitación a mujeres tiene que detallarse el costo de aspectos como refrigerios, materiales, fotocopias, convocatoria.

### Responsables

*Son las personas directamente responsables de ejecutar las acciones, sin embargo, tiene que existir una coordinación desde la CMCM.*

### Cronograma

*Es la distribución de las actividades en el tiempo, puede hacerse mensual, bimensual, trimestralmente, de acuerdo a la conveniencia.*

## Incidencia

El hecho de estar en el Concejo Municipal nos brinda una gran oportunidad para hacer que los acuerdos, las políticas y las decisiones en general, contribuyan a mejorar la condición y posición de las mujeres y a disminuir las desigualdades por razones de género, discapacidad, edad, etnia, etc, y así promover un desarrollo del cantón que nos beneficie a todas las personas de manera integral.

¡Sí es una gran oportunidad! y tenemos que aprovecharla, pero ¿Cómo lo podemos hacer?

Inciendo, lo cual se refiere a:

Un conjunto de acciones que hace una persona o un grupo para influir en otras que ejercen poder y tienen capacidad de tomar decisiones. Con esta acción lo que se pretende es influir en las autoridades locales para que desarrollen políticas y acciones que corrijan las desigualdades sociales mediante la redistribución de los recursos económicos, culturales y políticos.<sup>2</sup>

Muchas veces escuchamos que las políticas y proyectos que se desarrollan en la municipalidad son neutras, no tienen sexo porque son, tanto para hombres como para mujeres, pero la verdad es que las políticas **no son neutras**, tienen un impacto diferente en hombres y mujeres. Con nuestras acciones de incidencia lo que pretendemos es que esas políticas y proyectos ayuden a eliminar cualquier tipo de discriminación.



2 Escalante, Cecilia, Ugalde, Yamileth y Ramírez, Felicia. (2002). Incidencia en la gestión de políticas públicas con enfoque de equidad de género en el sector rural de Centroamérica. Unión Mundial para la Naturaleza. Fundación Arias. San José.

Las autoras Camacho y Martínez, (2004), nos señalan una serie de elementos a tomar en cuenta cuando diseñamos una estrategia de incidencia:

#### El diagnóstico:

tener un diagnóstico de la situación que se quiere transformar.

#### La definición del problema:

cuál es la parte del problema que se quiere solucionar.

#### El planteamiento de los objetivos:

es identificar las metas que queremos alcanzar con la incidencia.

#### La identificación de las alianzas:

identificar quiénes están a nuestro favor y apoyan nuestros objetivos para hacer alianzas, las cuales pueden ser coyunturales o estratégicas. Las alianzas son importantes porque aumentan la posibilidad de éxito, aumentan los recursos, la credibilidad y la visibilidad.

#### El autoanálisis:

implica identificar las fortalezas y debilidades propias, así como, las oportunidades y amenazas externas, y buscar maneras para aumentar los factores a favor y reducir los que están en contra.

### La definición del plan de acción:

es trazar el camino y definir las acciones para alcanzar los objetivos. Implica definir: actividades, objetivos, responsables, fechas.

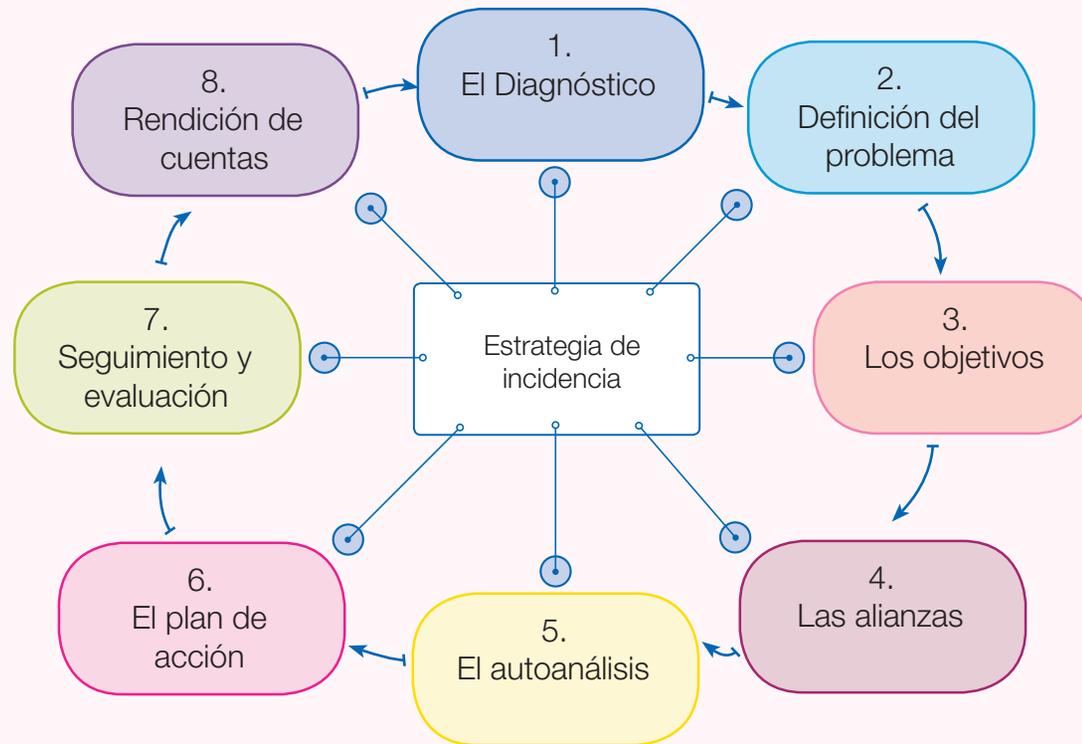
### El seguimiento y evaluación:

el seguimiento nos permitirá ver cuáles actividades se están haciendo bien y cuáles hay que eliminar o modificar. Y la evaluación es para valorar los resultados finales.

### Rendición de cuentas:

es la obligación de dar explicaciones de las cosas que se han hecho y las que se han dejado de hacer.

Veamos este diagrama:



El nivel de éxito que logremos va depender de muchos factores, entre ellos de:

- la claridad de las propuestas que hagamos,
- el tipo de relación que tengamos con las organizaciones de mujeres,
- el tipo de información que manejemos,
- la voluntad política,
- las alianzas que podamos hacer con otras mujeres y hombres del Concejo Municipal.



**Veamos ejemplos de cómo desde el Concejo Municipal podemos hacer incidencia:**

- **Proponer mociones municipales** que garanticen la igualdad de oportunidades y la incorporación de las necesidades e intereses de las mujeres desde su diversidad en la agenda municipal.
- **Visibilizar y reconocer el aporte que han dado las mujeres al desarrollo de la comunidad.** Identificarlas en los diferentes espacios y reconocer que hombres y mujeres aportan de manera diferente al desarrollo de la sociedad. Reconocer y valorar el trabajo doméstico como trabajo y aporte fundamental al desarrollo social y económico.
- **Formular políticas para la igualdad y equidad de género,** que expresen el compromiso de la municipalidad con una sociedad más justa y en donde no se considere que la desigualdad es “un asunto de mujeres”.

● **Aceptar y respetar la diversidad de personas** que viven en la comunidad y reconocer sus diferentes necesidades e intereses, para evitar que las acciones que se desarrollan lleven a la desigualdad de oportunidades. Por ejemplo, contemplar las necesidades de mujeres afrodescendientes, indígenas, migrantes, con discapacidad, agricultoras, artesanas, entre otras.

● **Impulsar procesos participativos con las mujeres a lo largo de todo el proceso de planificación municipal:** en el diagnóstico, en la definición de proyectos, en su ejecución y en la evaluación, así como en procesos de consulta ciudadana como cabildos, plebiscitos, elaboración del Plan Regulador y de Desarrollo Cantonal, para que sus necesidades e intereses sean parte de las prioridades municipales.

● **Promover la creación y fortalecer instancias municipales para institucionalizar el enfoque de género,** como oficinas o programas que coordinen los procesos de incorporación del enfoque de género en todo el quehacer municipal.

● **Promover legislación municipal.**

Aprobación de reglamentos, convenios y otros instrumentos jurídicos que incorporen un lenguaje inclusivo y que promuevan la igualdad. Así como la conformación de comisiones con un criterio de paridad y proporcionalidad entre hombres y mujeres, por ejemplo, la de deportes, ambiente, presupuesto, y aquellas otras que corresponde al Concejo Municipal nombrar representantes como las Juntas de Educación.

● **Invertir en desarrollo social.** Es necesario considerar que los recursos que se invierten en la calidad de vida de la comunidad y de las mujeres son una inversión y no un gasto, porque ayudarán a mejorar la vida en el cantón. Una comunidad no es sólo los puentes y los edificios, es también la cultura, los valores y el bienestar de su población. Por ejemplo, se pueden ejecutar proyectos de generación de ingresos, de capacitación, de centros infantiles, entre otros.

○ **Promover el fortalecimiento de la organización de las mujeres** para mejorar su capacidad de propuesta, de incidencia, de alianza y de negociación en los diferentes espacios de participación que tenga la municipalidad, para que su agenda se incluya en la agenda municipal. Por ejemplo: integrar a representantes de las diferentes organizaciones de mujeres del cantón a la CMCM en calidad de asesoras.

○ **Cambiar la concepción de “beneficiarias a ciudadanas”.** Cambiar la concepción de las mujeres como “usuarias de servicios”, por la de ciudadana con derechos, con derecho a recibir servicios de calidad, servicios que mejoren sus condiciones de vida: agua, alumbrado, capacitación, participación, entre otros.



○ Otras acciones que respondan a las preguntas:

**¿Dónde están las mujeres?**

**¿Qué hacen?**

**¿Sobre qué deciden?**

**¿Qué necesitan?**

# 3<sup>er</sup> momento



## Haciendo nuestra propia síntesis

**Ahora es mi turno, elaboro un plan de acción para promover la creación de un Centro Infantil Municipal.**

Recordemos que **incidencia** es: “Influir en la toma de decisiones para conseguir nuestros objetivos”.

### Plan de Trabajo de la CMCM para hacer incidencia para la creación de un Centro Infantil Municipal

Objetivo General: \_\_\_\_\_

Situación actual	Objetivo específico	Resultado esperado	Actividades	Recursos (humanos, económicos)	Responsable	Tiempo

# Tema 6

## La Oficina Municipal de la Mujer (OFIM)





## Objetivo:

Conocer el perfil de la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM) para fortalecer la relación con la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM) y aumentar la incidencia a favor de políticas municipales para la igualdad y equidad de género, y de los derechos de las mujeres.

## Subtemas:

1. Naturaleza y objetivos de las OFIM
2. Áreas de trabajo de las OFIM
3. Relación OFIM- CMCM

# 1er momento



## Retomando nuestra experiencia

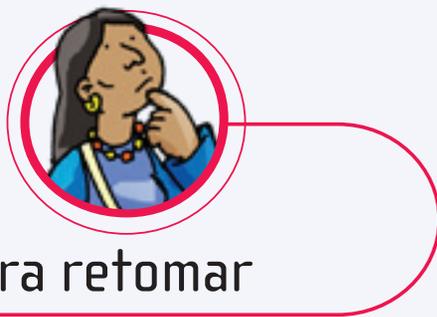
### Ejercicio personal:

¿Existe en la Municipalidad una Oficina Municipal de la Mujer?

Describo sus principales funciones:

¿Cómo es la relación entre la OFIM y la CMCM?

## 2<sup>do</sup> momento



### Algunas ideas para retomar

#### Naturaleza y objetivos de las OFIM

Las OFIM son mecanismos para el avance en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género, en el ámbito local.

Las Oficinas Municipales de la Mujer nacen como parte del Plan Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI), en 1996, con el objetivo de brindar servicios de información, orientación y atención a las mujeres con énfasis en violencia intrafamiliar y difusión de derechos. Luego en 1998, en la Ley No. 7801 de creación del INAMU, se plantea como una de sus atribuciones “promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además garantizar y coordinar su funcionamiento” (artículo 4, inciso e).

#### ¿A quién pertenece la OFIM?

Es importante aclarar que la OFIM pertenece a la municipalidad y por tanto es ella quien contrata y garantiza presupuesto para salario y ejecución del plan de acción. De acuerdo con

el organigrama de cada municipalidad, la OFIM puede depender jerárquicamente de la alcaldía o pertenecer a una dirección como planificación, desarrollo humano o dirección social, pero conservando la especificidad del trabajo con las mujeres.

De acuerdo al análisis de diferentes experiencias en municipalidades, se ha visto que el lugar más estratégico para que se ubiquen las OFIM es como parte del staff de la alcaldía, porque esto le da la posibilidad para intervenir a nivel de toda la institución y coordinar los procesos de transversalidad de género para permear la estructura y el quehacer municipal.

Algunos de los objetivos de las OFIM son: <sup>1</sup>

1. **Brindar información** permanente a las mujeres sobre sus derechos, servicios existentes en distintas instituciones; así como de los programas y servicios que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres y otras instituciones públicas como privadas, a favor de la igualdad y equidad de género.
2. **Fomentar la participación**, la conformación de redes, el liderazgo y la toma de decisiones de las mujeres en los distintos espacios locales y organizaciones.
3. **Monitorear** el cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito local.

<sup>1</sup> Para mayor información consultar el documento: Las OFIM: una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las mujeres. INAMU. Pag web: [www.inamu.go.cr](http://www.inamu.go.cr)

4. **Impulsar políticas y planes municipales para lograr la igualdad y la equidad de género** en el quehacer municipal y en el desarrollo local.
5. **Referir** a las mujeres a distintos servicios y programas estatales y gubernamentales.
6. **Coordinar** de manera permanente con el Instituto Nacional de las Mujeres y con el Programa de Oficinas Municipales de la Mujer.
7. **Promover la creación de redes de apoyo** a la labor de las OFIM, con organizaciones, profesionales y grupos de mujeres.
8. **Mantener una coordinación** a nivel interinstitucional y con la cooperación internacional para sumar recursos que contribuyan al empoderamiento de las mujeres.
9. **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.
10. **Brindar atención especializada en violencia intrafamiliar**, en las Municipalidades en que así se haya definido, mediante el desarrollo de diversas estrategias: grupos de apoyo, conformación de redes, grupos terapéuticos, entre otros.

11. **Promover la sensibilización** a 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.

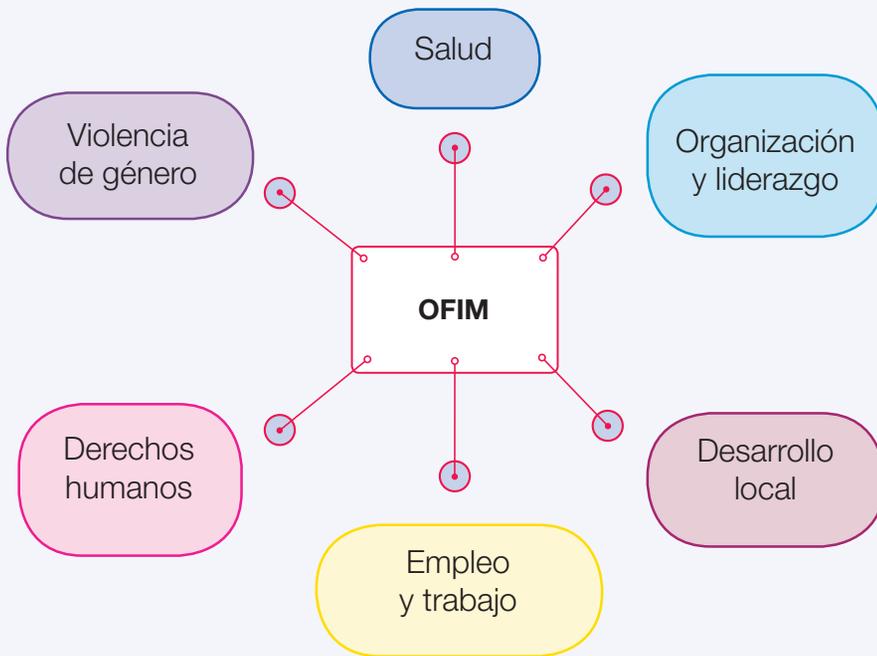


12. Promover **la incorporación del enfoque de género** en todo el quehacer municipal para contribuir a un desarrollo local democrático, inclusivo e integral.

## Áreas de trabajo de las OFIM:

En estos años las OFIM han trascendido el tema de la violencia intrafamiliar y han venido trabajando, además, en otras áreas, convirtiéndose de manera estratégica en un mecanismo para la promoción de los derechos de las mujeres y la equidad de género en el ámbito local. Se trabaja en temas como: empresarialidad, asesoría legal, participación ciudadana, desarrollo local, entre otros.

de género y por lograr mejores condiciones de vida; siendo los únicos mecanismos locales que existen para trabajar por el avance de los derechos de las mujeres.



Esta debe ser una relación de:

- Apoyo político de la CMCM para la aprobación de recursos presupuestarios al interior del Concejo Municipal, para el buen funcionamiento de la OFIM.
- Colaboración de la CMCM en la ejecución del plan de trabajo de la OFIM, de acuerdo a posibilidades e intereses de las integrantes de la CMCM, para que de forma conjunta logren posicionar los derechos de las mujeres en la agenda municipal y local.
- Asesoría de la OFIM para el análisis de mociones y proyectos que se presentan en el Concejo Municipal, para velar porque éstos incorporen la perspectiva de género.
- Asesoría por parte de la OFIM para la elaboración y propuesta de mociones por parte de la CMCM al Concejo Municipal, que garanticen la implementación de políticas públicas locales para la igualdad y equidad de género en el quehacer municipal.
- Participación de la OFIM como asesora en la CMCM, con voz pero sin voto.

## La relación OFIM - CMCM

La relación entre ambas instancias debe caracterizarse por el respeto a los saberes, la experiencia, responsabilidades y funciones de cada una de las partes. Las integrantes de la CMCM y la encargada de la OFIM comparten la condición de ser mujer y a la vez las dos trabajan contra la discriminación

Es importante que tengamos presente que la CMCM es un ente político y la OFIM un ente técnico, la relación debe ser de colaboración, trabajo conjunto y respaldo a las acciones que cada una realiza a favor de las mujeres. Como se mencionó anteriormente, la OFIM es una unidad y/o departamento de la estructura municipal por lo que debe rendir cuentas. En este sentido, la OFIM debe entregar informes sobre el cumplimiento del PAO a la alcaldía, sin embargo, también es importante que sea compartido con la CMCM a su solicitud.

### **Con nuestro trabajo conjunto podemos incidir para lograr:**

- Una Municipalidad con un enfoque de desarrollo local integral.
- Una Municipalidad que promueve la igualdad y equidad de género.
- Una Municipalidad que promueve el fortalecimiento de la democracia local.
- Mujeres fortalecidas en su liderazgo y capacidad de incidencia en las políticas locales.
- Servicios institucionales existentes en el cantón, que responden a las necesidades de las mujeres.

- La incorporación de las necesidades e intereses de las mujeres en el PAO de la Municipalidad.
- Mayor equidad en la distribución de los recursos económicos municipales.
- Mujeres informadas y ejerciendo sus derechos.



# 3<sup>er</sup> momento



## Haciendo nuestra propia síntesis

¿Qué apoyo necesita la CMCM de parte de la OFIM?

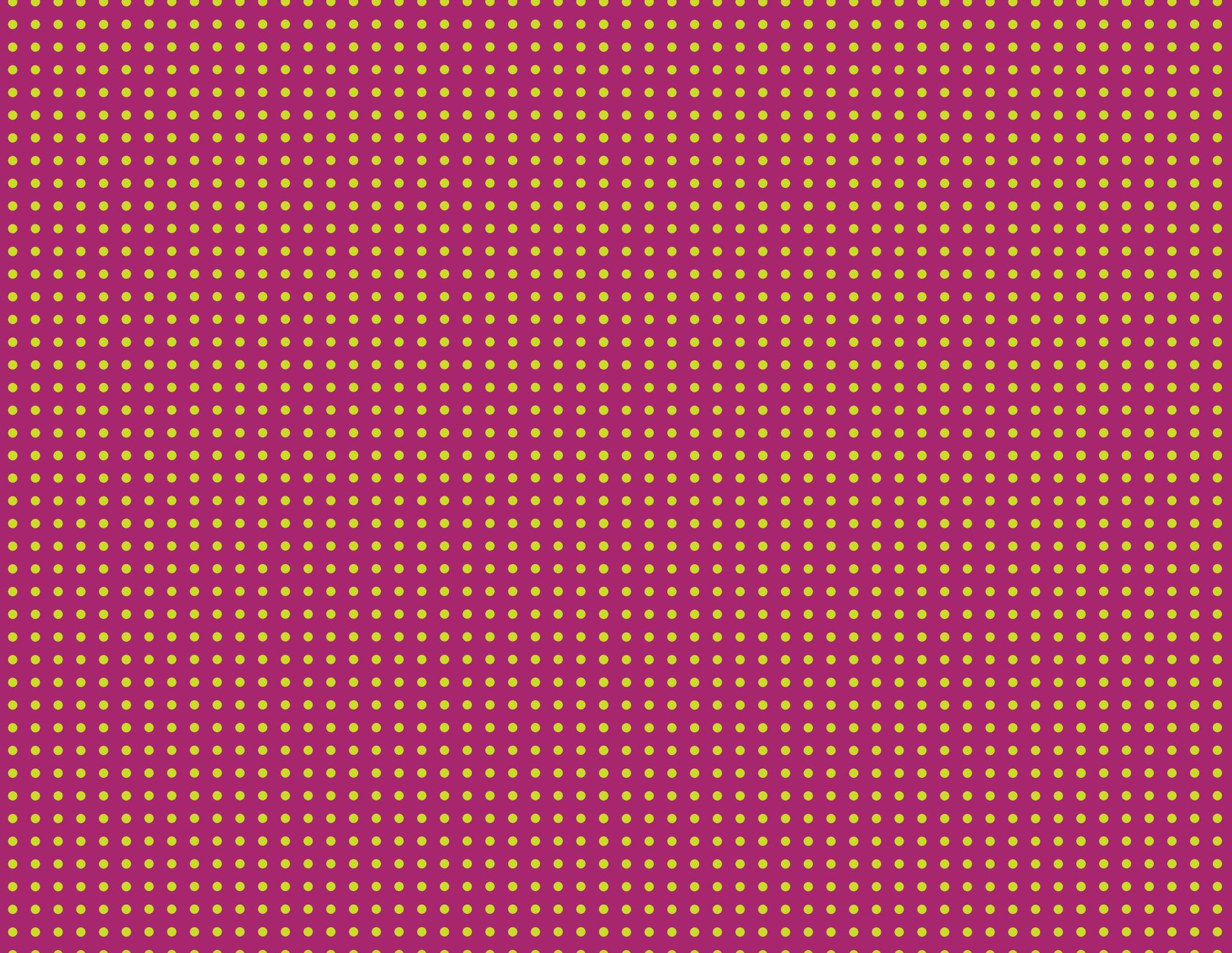
¿Qué acciones deben realizarse para fortalecer la relación de trabajo entre la CMCM y la OFIM?

¿Cuáles proyectos maneja actualmente la OFIM de la municipalidad que pueden ser apoyados por la CMCM?

# Tema 7

## Democracia y Desarrollo Local





## Objetivo:

Reflexionar acerca de la democracia y el papel del municipio en la construcción de un desarrollo local que sea integral, inclusivo y equitativo.

## Subtemas:

1. La Democracia
2. La Globalización
3. La Descentralización
4. El Desarrollo Local

# 1<sup>er</sup> momento



## Retomando nuestra experiencia

### Ejercicio personal:

¿Qué entiendo por democracia?

¿Qué entiendo por descentralización?

Describo cómo me gustaría que fuera el desarrollo de mi cantón?

## 2<sup>do</sup> momento



### Algunas ideas para retomar

#### 1. La Democracia

Nuestro país se ha caracterizado por el ejercicio de un sistema democrático, el cual supone la existencia de un Estado de Derecho y una adecuada división de poderes, el Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Así como, un conjunto de derechos humanos que garantice a todas las personas, hombres y mujeres, el desarrollo de la vida en condiciones de igualdad, libertad y dignidad.

Implica la distribución y reconocimiento de poderes, recursos y oportunidades para todos los y las ciudadanas, y su participación plena en la toma de decisiones.

También podemos decir que la democracia **es una vivencia de cada día**, es un ejercicio, una práctica cotidiana que tiene que ver con participar y decidir sobre el destino de nuestra vida y nuestra sociedad. Implica también, compartir el poder entre los diferentes actores sociales, considerando nuestras diferencias pero aceptándonos como personas de igual valor, con intereses y necesidades legítimas, a la hora de negociar y decidir. Esto significa que podemos compartir el poder

hombres y mujeres, en todas las esferas sociales, en la casa, en nuestra vida íntima, en el trabajo, en la organización y en la política.

Existen una serie de mecanismos y procedimientos para garantizar una democracia participativa, con la participación y representación de la población en la toma de decisiones, como las elecciones locales y nacionales, los referéndum, los plebiscitos, la participación en organizaciones como sindicatos, cooperativas, y comités, tanto a nivel local, sectorial como nacional. De esta forma amplios sectores sociales participan en la toma de decisiones, en la defensa de sus intereses y en el ejercicio del poder.

**¿De qué forma podemos fortalecer la democracia en el espacio local?**

Podemos decir que la democracia local es el terreno ideal para construir y promover la ciudadanía plena de la población y de las mujeres en particular. Se establece así, una interesante relación entre la democracia y la ciudadanía, porque la integración de las mujeres en el espacio local enriquece la democracia y a su vez, la democracia ofrece a las mujeres oportunidades para integrarse en el desarrollo y en los procesos de gobernanza local.

Necesitamos democratizar todos los espacios en los que participamos, la comunidad, el partido, la organización, el Concejo Municipal y por supuesto la familia.

Para lograr el bien común, **el objetivo**, entonces, es ampliar la democracia, porque no puede haber desarrollo sin democracia y no puede haber democracia sin la inclusión de más de la mitad de la población, las mujeres, en la toma de decisiones.

### Escribo un comentario del siguiente texto:

“La democracia no puede ser alcanzada sin una representación, participación e inclusión adecuada de las mujeres en los procesos de gobernabilidad local... Se requiere una acción política que se dirija a llevar los problemas derivados de la condición de género más

allá del nivel personal, a luchar por su inclusión en la toma de decisiones, a mantener sus demandas en la agenda pública, y a democratizar tanto los espacios de la vida privada como los de la vida pública. (Unión Internacional de Autoridades Locales. IULA)”.



Comentario: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

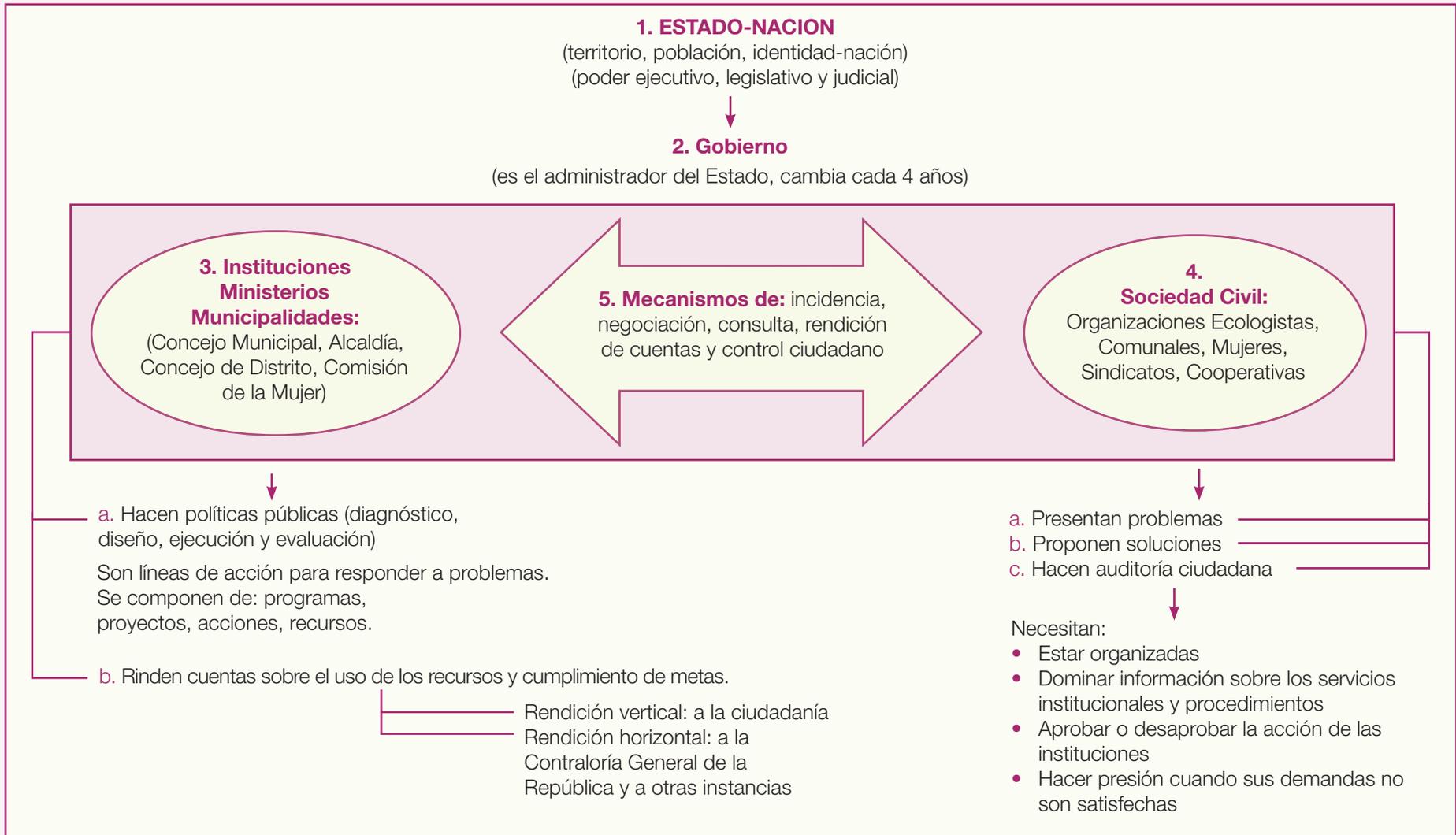
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

En el espacio local interactúan una serie de actores que constituyen el poder local, cada uno con intereses, ámbitos de acción y cuotas de poder diferentes; todos juntos, en su dinámica conforman el poder local. Para fortalecer la democracia es necesaria una participación de todos ellos en los procesos de toma de decisiones.

Veamos el siguiente esquema que representa los diferentes actores y los mecanismos de interacción, que existen en el espacio nacional y local:



Veamos el papel de cada uno:

◦ **1. El Estado-nación** está compuesto por el territorio, las leyes, la población y la identidad-nación, que le da unión y sentido de pertenencia a sus habitantes. Es una forma en que la sociedad se ha organizado para atender y resolver sus necesidades y demandas.

◦ **2. El Gobierno** es el administrador del Estado. En una democracia como la nuestra, se cambia cada 4 años, así el Estado permanece y los gobiernos cambian. En Costa Rica tenemos un gobierno central con cobertura nacional y uno local, a nivel de cada cantón.

◦ **3. Las instituciones**, como los ministerios, las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades. Son las instancias encargadas de desarrollar políticas públicas que respondan a las necesidades de la población, así como a los compromisos y prioridades del Estado y del gobierno. A nivel de la municipalidad, el Concejo Municipal juega un papel muy importante porque es el gobierno local que define las políticas del municipio. También está el Concejo de Distrito que es la instancia encargada de articular las fuerzas vivas de la comunidad, de llevar al Concejo Municipal sus propuestas y defender los recursos económicos para el desarrollo de acciones en sus respectivos distritos.

Todas estas instituciones, además, tienen que rendir cuentas sobre su quehacer a otras instancias como la Contraloría General de la República (CGR), y deben también hacerlo a la ciudadanía. Por ejemplo, la municipalidad debe hacerlo sobre sus políticas, proyectos ejecutados, prioridades del gasto municipal, inversión en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres, tal y como lo señala la nueva Ley N.8679 que modifica algunos artículos del Código Municipal, en donde se plantea que se debe hacer un informe que incluya los resultados de la aplicación de las políticas para la igualdad y la equidad de género (Art. 17, inciso g).

4. **La sociedad civil** organizada juega un papel muy importante, ella se compone de una serie de organizaciones formales e informales, tales como: redes, movimientos, sindicatos, grupos de mujeres, de indígenas, de jóvenes, asociaciones, organizaciones que ofrecen servicios, entre otros. Estas instancias tienen múltiples relaciones con el gobierno y el Estado; se convierten en canales para trasladar a los gobiernos sus peticiones y propuestas para que sean escuchadas y se desarrollen programas que respondan a sus necesidades. Estas organizaciones pueden realizar auditorías ciudadanas y evaluar el quehacer de las instituciones, para lo cual requieren estar bien fortalecidas, contar con información fidedigna y actualizada para analizarla, y pueden aprobar o desaprobar las acciones de la institución que están evaluando. De esta forma se ejerce su derecho ciudadano a exigir cuentas y se fortalece la democracia.

5. **Los mecanismos de incidencia y negociación**

se establecen entre las instituciones y las organizaciones sociales, son los medios a través de los cuales se canalizan las demandas y propuestas a las instituciones para ser traducidas en políticas, programas y proyectos. Algunos mecanismos pueden ser cabildos, espacios de consulta, comisiones integradas con participación de diversos sectores, entre otros. Para definir políticas, es importante que la municipalidad y el gobierno local consideren ¿Qué necesitamos las mujeres, dónde estamos, cómo estamos, qué proponemos? Para lo cual se requieren mecanismos de comunicación con las organizaciones de mujeres, con el fin de conocer sus demandas e impulsar políticas municipales que contribuyan a eliminar las desigualdades y a promover el ejercicio pleno de sus derechos.



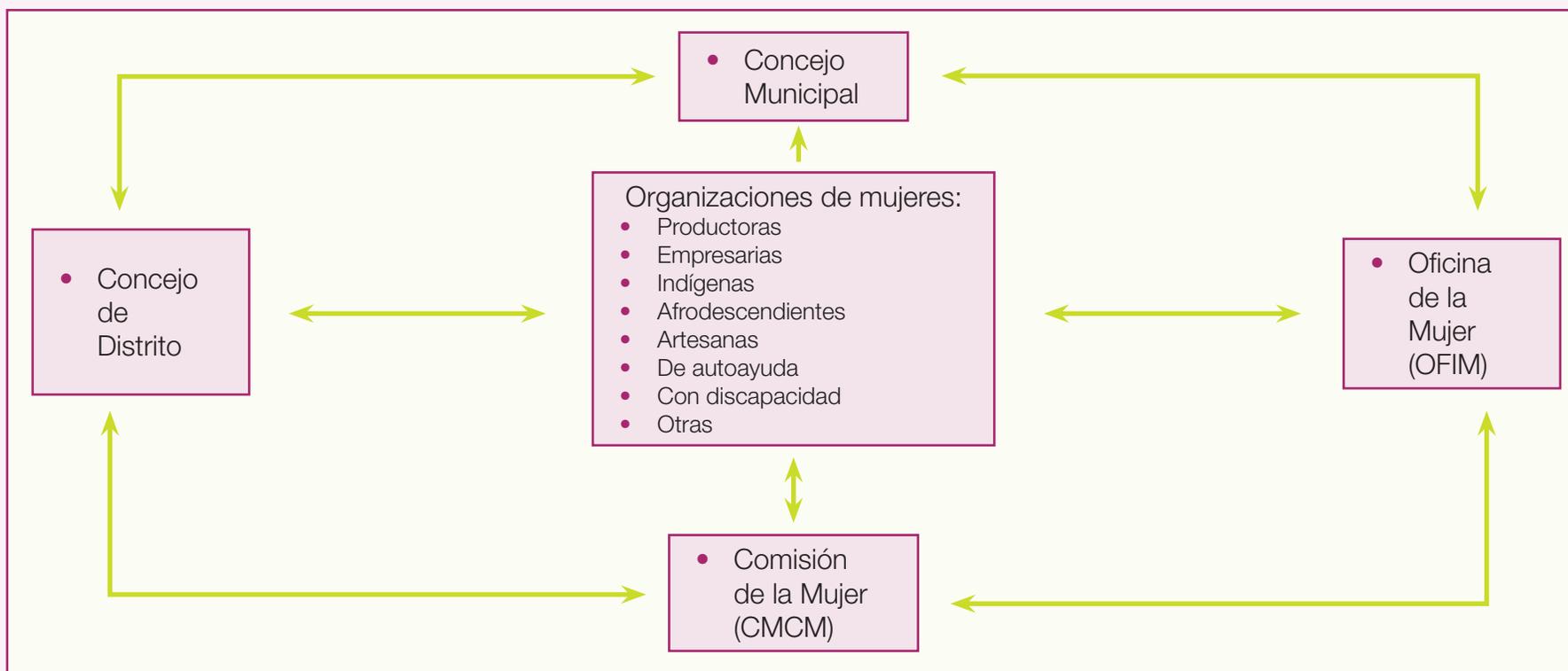
**¿Cuáles organizaciones tienen mayor presencia en el cantón?**

**¿Existen organizaciones de mujeres en el cantón?  
¿Qué relación han tenido con la CMCM?**

**¿Qué impacto han tenido las organizaciones de mujeres en el cantón?**

**¿Han planteado sus demandas? ¿Qué respuesta le ha dado la municipalidad a las demandas de las organizaciones de mujeres? Ejemplo:**

Estas organizaciones son muy importantes porque son puentes entre las necesidades de las mujeres y la municipalidad. Ellas plantean sus necesidades y propuestas ante el gobierno local para que éste desarrolle proyectos que respondan a sus demandas. En este sentido, tal y como se muestra en el siguiente dibujo, es necesario que estemos conectadas las mujeres políticas integrantes de la CMCM y de los Concejos de Distrito, con las mujeres técnicas de la Oficina de la Mujer y las organizaciones de mujeres. La fortaleza y sostenibilidad de las CMCM y de las OFIM depende de esta relación.



En el nivel local, nos encontramos con que la municipalidad juega un papel muy importante como articuladora de los recursos presentes y responsable de la gestión local. Para aclararnos, entenderemos por **el municipio** “el conjunto de personas vecinas residentes en un mismo cantón, que promueven y administran sus propios intereses por medio del gobierno municipal” (Art.1. Código Municipal).

**Por su parte, la municipalidad** es el órgano de representación política y de administración del territorio que le toca

atender directamente, los múltiples y diversos asuntos públicos de la vida cotidiana de la población y las localidades, así como administrar todo tipo de recursos existentes en el cantón para mejorar la calidad de vida de sus habitantes (Art.2. Código Municipal). Podemos decir que es la institución que se encuentra más próxima a la ciudadanía, pero no por eso es la más accesible ni la más conocida. Esta es una tarea que está pendiente, que la población sienta que es su municipalidad, representante de sus intereses.

Por su parte, el **gobierno municipal** es la instancia política que estará compuesta por un cuerpo deliberativo denominado Concejo e integrado por los y las regidoras que determine la ley, además, por la persona titular de la alcaldía y sus respectivos suplentes, todos de elección popular (Art. 12. Código Municipal).

#### Dentro de sus atribuciones se mencionan:

- Fijar las políticas y las prioridades del municipio, garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos desde la diversidad.
- Aprobar presupuestos, tasas, tributos, convenios.
- Proponer proyectos de ley para el desarrollo del municipio.
- Acordar la celebración de mecanismos de consulta popular como cabildos, plebiscitos.
- Aprobar los planes de desarrollo y los planes operativos.
- Crear comisiones temáticas, entre otros.



## ¿Qué dice el Código Municipal acerca del tema de equidad de género?

Es muy importante conocer que en octubre del 2008 se aprobó la **Ley. N. 8679** que modifica varios artículos del Código Municipal para incorporar el enfoque de género. Esta Ley es fundamental porque obliga, tanto a la Alcaldía como al Concejo Municipal a definir planes y políticas a favor de los derechos de las mujeres, así como, a promover un desarrollo local que garantice la participación y el bienestar de toda la ciudadanía. Veamos el recuadro que resume la Ley.

Ley. N. 8679  
Modificación de varios artículos del  
Código Municipal.

**Artículo 4.** Atribuciones de la municipalidad:  
[...]

h) Promover un desarrollo local participativo e inclusivo, que contemple la diversidad de las necesidades y los intereses de la población.

i) Impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género.

**Artículo 13.-** Son atribuciones del Concejo:

a) Fijar la política y las prioridades del desarrollo municipal, en cada período del gobierno municipal electo, garantizando la incorporación de la perspectiva de género y el enfoque

de derechos humanos desde la diversidad. Para su cumplimiento podrá aprobar la creación de oficinas especializadas, con su respectivo presupuesto.

k) Aprobar el Plan de Desarrollo Municipal y el Plan Anual Operativo que elabore la persona titular de la alcaldía, con base en su programa de gobierno e incorporando en él la diversidad de necesidades e intereses de la población para promover la igualdad y la equidad de género.

**Artículo 17.-**Corresponden a la persona titular de la alcaldía las siguientes atribuciones y obligaciones:  
[...]

e) Antes de entrar en posesión de su cargo, presentar, al Concejo Municipal, un programa de gobierno basado en un diagnóstico de la realidad del cantón. Este debe incorporar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio de no discriminación por motivos de sexo o por cualquier otra condición.

o) Fiscalizar y garantizar que la municipalidad cumpla con una política de igualdad y equidad entre los géneros acorde con la legislación existente adoptada por el Estado,

mediante el impulso de políticas, planes y acciones a favor de la equidad e igualdad entre los géneros.

**Artículo 49.-**

[...]

Cada Concejo integrará como mínimo siete comisiones permanentes: Hacienda y Presupuesto, Obras Públicas, Asuntos Sociales, Gobierno y Administración, Asuntos Jurídicos, Asuntos Ambientales, Asuntos Culturales y Condición de la Mujer. Al integrarlas, se procurará que en ellas participen todos los partidos políticos representados y que en todas exista una representación proporcional por sexo.

**Artículo 92.-**

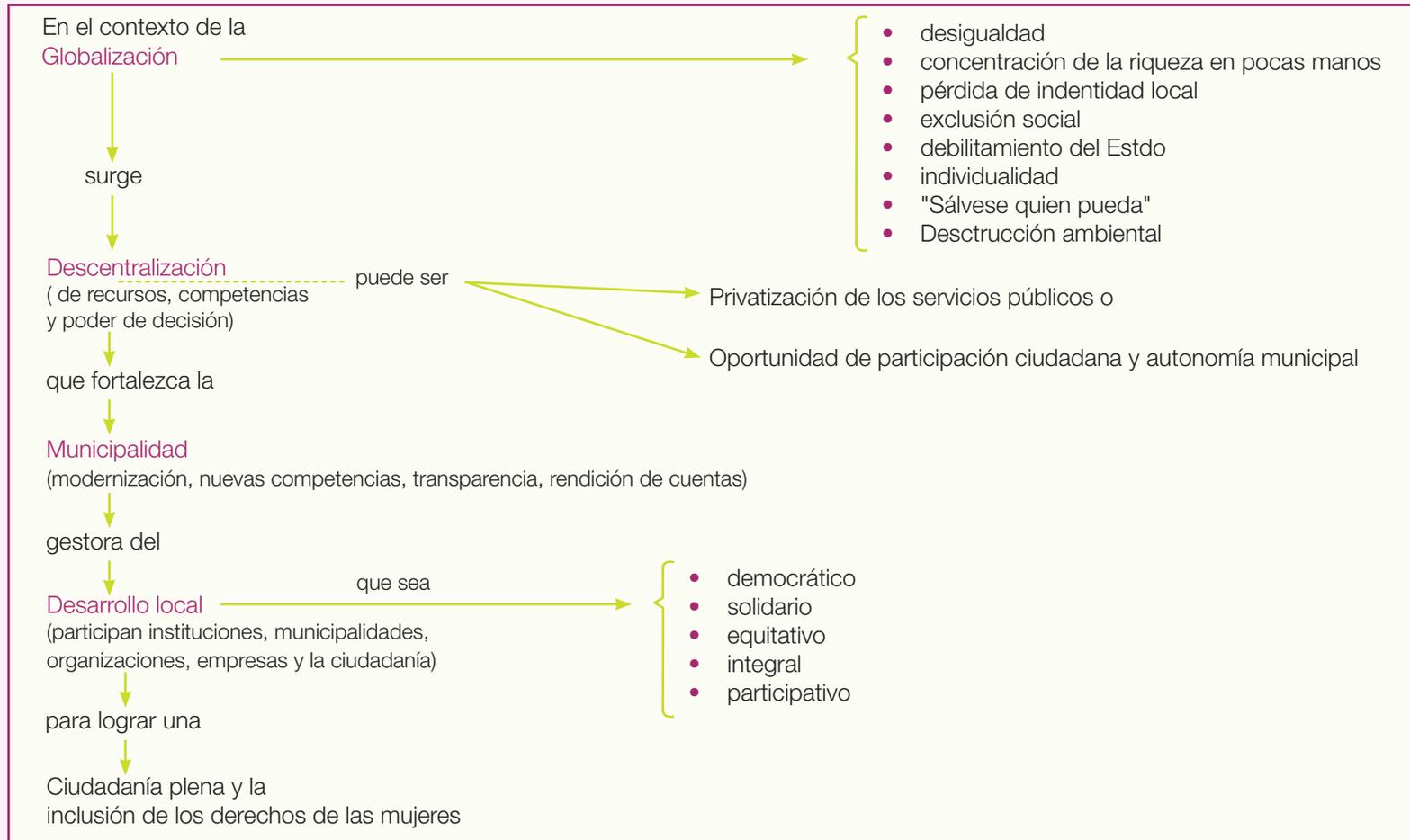
El presupuesto municipal deberá satisfacer el Plan Anual Operativo de la manera más objetiva, eficiente, razonable y consecuente con el principio de igualdad y equidad entre los géneros, y la correspondiente distribución equitativa de los recursos.

**Reviso la Ley N. 8679 y escribo algunas acciones que debe realizar el Concejo Municipal para cumplir con ella:**

## 2. Globalización

En los procesos actuales de **globalización y descentralización** en que se encuentra el mundo y nuestro país, “lo local” cobra una gran importancia, porque es el espacio donde los

diferentes actores interactúan con sus propios intereses y demandas, donde participan para la toma de decisiones y la distribución de los recursos, por lo que es fundamental que las mujeres nos incorporem y participemos activamente para lograr un desarrollo que también responda a nuestras necesidades e intereses.





**La globalización**, según Castells (2006), es concebida como un proceso económico, cultural, político y social, que pretende estandarizar el planeta por medio de la información y la economía. Se caracteriza por la mundialización de los mercados, la circulación planetaria de la información, los desequilibrios ecológicos sobre la humanidad, el creciente peso de grandes empresas transnacionales con actividad mundial, la acumulación y concentración de capital y el aumento de la pobreza. Tiene como meta la rentabilidad económica y la acumulación de la riqueza en pocas manos.

Si bien es un modelo económico que ha traído como consecuencia un mayor acceso a la información y a las tecnologías de la comunicación por medio de la Internet, también es real que ha profundizado la desigualdad social y ha generado la exclusión de ciudades, países y de amplios sectores de la población, al acceso de los servicios mínimos, al ejercicio de sus derechos y el disfrute de los beneficios del desarrollo. Además, ha impactado las relaciones humanas de manera negativa al promover la competencia, la individualidad, el egoísmo, el “sálvese quien pueda”, en detrimento de valores como la solidaridad, la justicia y el bien común.

### ¿Afecta la globalización mi vida cotidiana? ¿Cómo?

### ¿Qué impacto tiene la globalización en la vida del cantón?

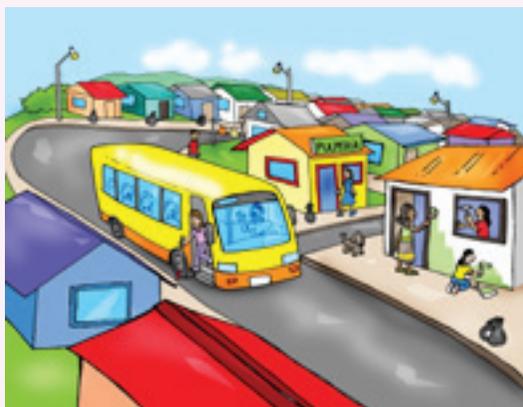
Otra de las consecuencias de la globalización, ha sido el debilitamiento de los Estados y la pérdida de su soberanía, en la medida en que están sometidos a otras regulaciones regionales o mundiales; así como, el traspaso de competencias del Estado al sector privado, al mercado, poniendo en riesgo los derechos que hemos conquistado como la seguridad social, los derechos laborales, servicios de salud, educación, entre otros.

Este proceso impacta la vida de hombres y mujeres de manera diferente. Hemos observado que el mercado no solo no resuelve las situaciones de desigualdad, sino que las potencia.

Excluye y discrimina a las mujeres de diferentes maneras: pagándolas un menor salario, apropiándose de su trabajo no pagado, han desmejorado las condiciones de trabajo, son las más afectadas por el desempleo, han aumentado su presencia en el sector informal y en condiciones de marginalidad, por ejemplo, sin seguro social y con contrataciones temporales.

Además, ante la reducción de gastos del Estado, los programas sociales han sido las más afectados, se han recortado centros infantiles, centros de cuidado en general, y han sido las mujeres quienes han asumido estas tareas, convirtiéndose en trabajadoras “ad honorem” del Estado, sustituyendo así la responsabilidad estatal del cuidado social.

### 3. La Descentralización



En este contexto surge la descentralización, proceso que se inicia en los años 80s, como parte de las reformas del Estado, que apuntaban a modernizar y reducir el Estado, y a disminuir el gasto público.

**La descentralización** según Rivera (2001) y ONU-Habitat (2009) es entendida como un proceso político de transferencia paulatina de competencias, recursos y poder del gobierno central a las

municipalidades, con el objetivo de mejorar la prestación de servicios a la ciudadanía. Una real descentralización se da en tres dimensiones: la política, la financiera y la administrativa, para que realmente haya una transferencia de poder y autonomía que permita disponer de los recursos para una adecuada prestación de los servicios y defensa de los intereses públicos.

En la práctica, a la hora de implementar los procesos de descentralización en algunos países, ha conllevado a la privatización de los servicios públicos, a un debilitamiento de la participación ciudadana y de la función reguladora del Estado, profundizando así las desigualdades sociales. Sin embargo, la descentralización también puede ser una oportunidad para fortalecer la democracia, el régimen municipal, la autonomía local, la participación ciudadana, la identidad local y el impulso de acciones novedosas para potenciar el desarrollo de las comunidades de forma integral y equitativa.

Según Massolo (2002) la descentralización vista como proceso y como estrategia debe ser eficaz en garantizar varias cosas:

- una mejor gobernabilidad,
- gobiernos locales más fortalecidos,
- mejorar la calidad de vida,
- promover la igualdad y la **no** discriminación por sexo, edad, etnia, religión, opción sexual, discapacidad,
- promover la profesionalización de la gestión municipal,

- erradicar el clientelismo político,
- una gestión más democrática con mayor participación de la ciudadanía en la toma de decisiones sobre el desarrollo y en cómo realizar el gasto público.

Podemos decir que nuestro país se encuentra en un proceso en transición, porque algunos servicios han pasado de manos del gobierno central a las municipalidades, pero todavía falta mucho por hacer en este sentido.

**Menciona algunos intentos de descentralización que se han llevado a cabo en el país:**

**¿Qué opino de la descentralización?**

## 4. El Desarrollo Local



El papel de la municipalidad es promover el **desarrollo local** de manera integral, esto implica asumir competencias más allá de hacer obras de infraestructura, porque una comunidad se compone no sólo de puentes, edificios y carreteras,

sino de la cultura, la identidad local y de la calidad de vida de sus habitantes.



¿Para qué queremos un cantón con bellas carreteras si las familias viven violencia doméstica, las niñas y niños son víctimas de abuso sexual, las mujeres no tienen trabajo, hay problemas de alcoholismo y desempleo? Por estas razones la municipalidad debe impulsar proyectos que promuevan un desarrollo local integral y solidario que beneficie la calidad de vida de todas las personas.

## El desarrollo local lo podemos entender de la siguiente manera:

### ¿Qué es? <sup>1</sup>

Un proceso que implica concertación entre las diferentes fuerzas: todas las personas, las empresas, las organizaciones, las instituciones, las organizaciones de mujeres, la municipalidad, el gobierno local y todas las partes que interactúan en un territorio determinado.

### ¿Para qué?

Para crear un proyecto común de desarrollo que implica la generación de crecimiento económico, equidad, cambio social y cultural, sustentabilidad ecológica, enfoque de género, calidad y equilibrio espacial y territorial, que permita enfrentar adecuadamente los retos de la globalización y las transformaciones de la economía internacional.

### ¿Cómo?

Con la participación permanente, creadora y responsable de todas las personas y organizaciones como actoras locales.

<sup>1</sup> Enríquez, Alberto. (2003) "Desarrollo Local: hacia una nueva forma de desarrollo nacional y centroamericano". *Alternativas para el Desarrollo* No. 80. FUNDE. El Salvador.

Como gobierno local tenemos una oportunidad para promover un desarrollo que sea:

- **Participativo:** que cuente con espacios y mecanismos de interlocución con los diferentes sectores; que existan procesos de consulta, planificación y evaluación con la participación de los y las ciudadanas.
- **Equitativo:** que desarrolle acciones diferenciadas para las mujeres según su diversidad, con el fin de eliminar las desigualdades de género y que sean protagonistas de este desarrollo, así como para otras poblaciones que se encuentran en desventajas.
- **Inclusivo:** que responda a las necesidades e intereses específicos de toda la población, contemplando la diversidad según, género, edad, etnia, clase, discapacidad, ubicación geográfica, entre otros, desarrollando acciones dirigidas a promover los derechos humanos para toda la población.

**Agrego otras características sobre cómo me gustaría que fuera el desarrollo local en el cantón:**

El desarrollo local como proceso se orienta a fortalecer la participación de todas las personas y de aquellos grupos que han estado excluidos de los espacios de toma de decisión, especialmente las mujeres, quienes a pesar de que somos la mitad de la población, por mucho tiempo hemos estado relegadas a la esfera privada, con pocas posibilidades de inscribir nuestros intereses y necesidades en las agendas locales y nacionales, así como de contar con recursos y herramientas para la apropiación del espacio público.

Además, lo local cobra gran importancia para contrarrestar los efectos excluyentes de gran parte de la población, del

empobrecimiento, de pérdida de identidad y de recursos que trae como consecuencia la globalización. Es ahí donde pueden crearse estrategias para minimizar estos efectos y potenciar los recursos propios del cantón, porque como está demostrado no es el crecimiento económico lo que lleva al desarrollo social, sino es el desarrollo social lo que lleva al crecimiento económico.

En este sentido como integrantes de gobiernos locales y como responsables de dictar políticas de desarrollo, tenemos varios **retos**:

Retos	Acciones que podemos hacer para enfrentar estos retos
Lograr el compromiso de la municipalidad para promover el avance de las mujeres, con recursos y acciones concretas.	
Desarrollar una gestión municipal, creativa, integral, donde los recursos sean para promover la calidad de vida de toda la población.	
Desarrollar una nueva forma de hacer política basada en el diálogo, la participación ciudadana, la equidad social y de género.	
Lograr una gestión municipal más transparente, eficaz, eficiente y con rendición de cuentas sobre la forma en que se usan los recursos del cantón.	
Lograr un “buen gobierno local” porque ejecuta políticas participativas que responden a las necesidades sentidas por la comunidad y que resuelven asuntos de la vida cotidiana y promueve cambios socioculturales para eliminar la discriminación contra las mujeres y otras poblaciones.	



## ¿Cómo saber si mi municipalidad está orientada a un desarrollo local que promueve la igualdad y equidad entre hombres y mujeres?

A continuación le presentamos algunos campos en los que las municipalidades deben empezar a implementar proyectos para lograr un desarrollo local con equidad. Ponga un 1 si su municipalidad lo está realizando y un 0 si aún no lo está realizando. Luego cuente los puntos obtenidos y coloque el puntaje en la tabla de medición que se encuentra abajo del cuadro.

Campo de acción	0	1
1. La Municipalidad desarrolla proyectos de infraestructura de cuidado (centro infantiles, centros para personas adultas mayores, centros de apoyo académico para adolescentes).		
2. La Municipalidad cuenta con una política de equidad de género aprobada y conocida por todo el personal.		
3. La Municipalidad trabaja apoyando la empleabilidad de las mujeres.		
4. La Municipalidad tiene un programa de auditorías o consultas ciudadanas.		
5. La Municipalidad toma en cuenta la opinión de hombres y mujeres para el desarrollo de proyectos como diseño de zonas verdes y parques.		
6. La Municipalidad cuenta con bases de datos desagregadas por sexo, en patentes, catastro y contribuyentes en general.		
7. La Municipalidad cuenta con un diagnóstico de las desigualdades entre hombres y mujeres, tanto a nivel interno de la institución como del cantón.		
8. La Municipalidad capacita y sensibiliza al personal en el tema de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.		
9. La Municipalidad desarrolla proyectos para fortalecer la organización y la participación de las mujeres.		
10. La Municipalidad estimula el uso de un lenguaje inclusivo, que no sea sexista.		
11. En la Municipalidad se utilizan procedimientos no discriminatorios para la contratación, promoción y capacitación del personal.		
12. La Municipalidad estimula la contratación de servicios de empresas de mujeres presentes en el cantón.		
13. La Municipalidad desarrolla programas para promover cambios culturales que contribuyan a eliminar la discriminación por sexo, etnia, edad, discapacidad, etc; como campañas en los medios de comunicación, concursos, ferias, entre otros.		
<b>Total de puntos</b>		

### Tabla de calificación

<b>De 0 a 3 puntos</b>	Falta mucho por hacer para promover la equidad de género	<b>De 9 a 13 puntos</b>	Importantes avances en la incorporación de la equidad de género
<b>De 4 a 8 puntos</b>	Incorporación de la equidad de género en proceso		

# 3<sup>er</sup> momento



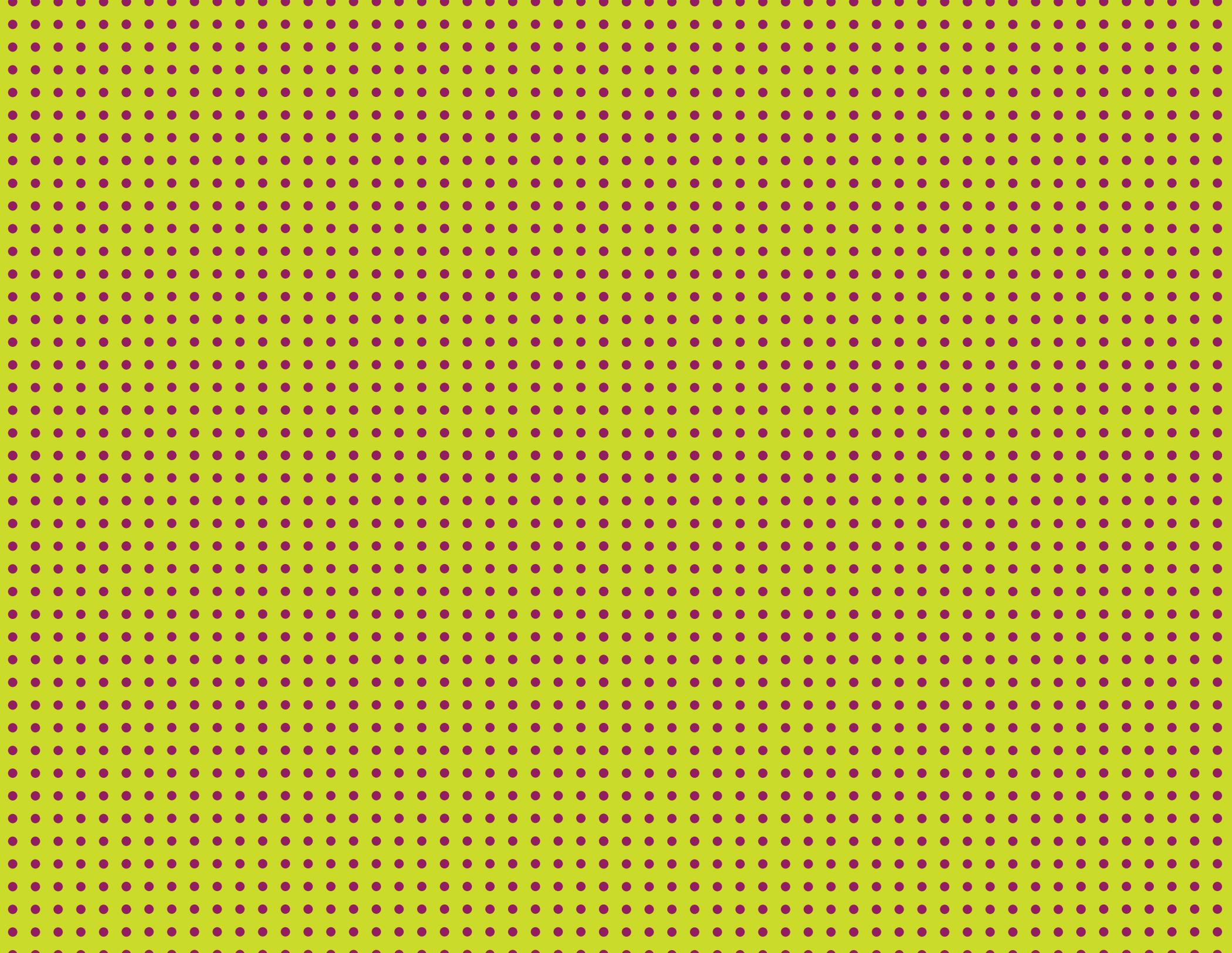
## Haciendo nuestra propia síntesis

¿Qué pasos tiene que dar la municipalidad para avanzar hacia un desarrollo local con enfoque de derechos humanos, de género y que promueva la ciudadanía plena?

# Tema 8

Políticas Públicas Municipales para la Igualdad y la Equidad entre Hombres y Mujeres





## Objetivo:

Conocer acerca de las políticas locales a favor de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres en la municipalidad.

## Subtemas:

1. ¿Por qué incorporar el enfoque de género en las políticas y el quehacer municipal?
2. Enfoques de la planificación
3. ¿Cómo incorporar el enfoque de género en las políticas y el quehacer municipal?

# 1<sup>er</sup> momento



## Retomando nuestra experiencia

### Ejercicio personal:

¿Menciona cuáles son las políticas que contempla el Plan de Desarrollo de la Municipalidad?

¿Cuáles son las principales políticas a favor de las mujeres que lleva a cabo la Municipalidad?

¿Qué tipo de criterios se utilizan para priorizar los proyectos y acciones que se dejan o se quitan en el plan-presupuesto municipal?

## 2<sup>do</sup> momento

### Algunas ideas para retomar



#### 1. ¿Por qué incorporar el enfoque género en las políticas y el quehacer municipal?



**Veamos la siguiente historia:**

#### La zorra y el pelícano<sup>1</sup>

Había una vez una zorra y un pelícano que participaban en una competencia. El animal que acabara más rápido de comer, ganaría el primer lugar. Para evitar desigualdades, el jurado decide que ambos animales utilizarán el mismo tipo de plato: ancho y poco profundo.

Analicemos esta situación:

1. Imaginemos la fisonomía de cada uno de ellos: ¿Qué tipo de cuerpo tienen, qué altura, cómo es el tipo de hocico, una es un ave, la otra un mamífero, qué tipo de comida le gusta a cada animal, de que dependerá que uno coma más que el otro?
2. Para lograr un trato equitativo ¿Creen que la decisión del jurado de utilizar el mismo tipo de plato es lo correcto? Beneficia más a uno que a otro el tipo de plato? ¿Cómo le beneficia? ¿Tendrán realmente las mismas oportunidades?
3. ¿Qué haría usted para proporcionar igualdad de oportunidades para la competencia?

<sup>1</sup> Historia adaptada de: Moffat Linda, Geadah Yolanda y Stuart Rieky. (1994). Dos mitades forman una unidad: El Equilibrio de las Relaciones de Género en los Procesos de Desarrollo. IICA. Costa Rica.

## Para responder...

Para que tengan la misma oportunidad debemos tomar en cuenta que cada quien es distinto físicamente, que la zorra come más que el pelícano y come cosas diferentes. También, que al pelícano le da hambre a horas diferentes que a la zorra y que la forma del plato es importante, porque depende si el plato es ancho y plano para satisfacer las necesidades de la zorra, o angosto y profundo para satisfacer las del pelícano.

Entonces podemos concluir que: **para lograr la igualdad de oportunidades, es necesario hacer cosas diferentes para cada uno.**

Y en lo referente a las políticas públicas en la municipalidad ¿Qué buscamos?

**¿Igualdad de trato con resultados desiguales o un trato diferente para lograr equidad en los resultados?”**

Así es, cuando planificamos y desarrollamos políticas para la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres, debemos partir de:

• **Que somos personas diferentes,** con necesidades e intereses distintos pero con iguales derechos. Estas diferencias se han convertido en desigualdades en el campo de la educación, la política, la cultura, el deporte y el trabajo. Además, estas desigualdades se viven de forma diferente según la etnia, la clase social, la edad, la región, entre otras.

• **Que existen barreras culturales, sociales, económicas y legales que enfrentan las mujeres** para tener acceso a iguales oportunidades y para romper con ideas sexistas que impiden su desarrollo y el de la sociedad.

• **Que promover la igualdad de oportunidades**, requiere de **acciones diferenciadas o afirmativas**, las cuales, en este caso, se dirigen sólo a las mujeres para responder a sus necesidades y disminuir las desventajas que han existido. Estas acciones son un impulso para lograr la igualdad.



**Comento esta frase: “La discriminación se da cuando tratamos igual lo que es diferente o cuando tratamos diferente lo que es igual”.**

Precisamente porque hombres y mujeres somos diferentes y hemos estado en condiciones de desigualdad de poder, es que necesitamos acciones diferentes para lograr **la igualdad**,

pero de oportunidades y de derechos, y lograr **la equidad** que tiene que ver con dar a cada quien lo que necesita de acuerdo con sus condiciones y diversidad. De lo contrario estaríamos reforzando la discriminación que históricamente hemos vivido.

- **Igualdad<sup>2</sup>:** Significa dar el mismo valor a personas diversas, reconociendo como iguales a quienes pertenecen a distintos sexos, etnias, edades, clases sociales, etc. Hablamos de igualdad de trato, de condiciones, de oportunidades y resultados.
- **Igualdad de oportunidades:** Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar sus metas y desarrollando sus potencialidades sin distinción de género, clase, etnia, edad, sexo y religión.
- **Igualdad de trato:** Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.
- **Igualdad de derechos:** Se trata de la situación real en donde hombres y mujeres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales.
- **Equidad:** Reconoce las condiciones de desigualdad en que se encuentran las personas por su etnia, sexo, edad, clase, etc., y plantea la necesidad de dar respuestas diferentes según las necesidades. El término de equidad tiene que ver con justicia, con dar a cada quien lo que necesita. Si se obvia la desigualdad, se profundiza la discriminación.

2 Alfaro, Cecilia. (1999). Develando el Género. Serie hacia la Equidad. Unión Mundial para la Naturaleza. (UICN).

### **Veamos algunos ejemplos de brechas o desigualdades que viven las mujeres:**

- Se les delega el trabajo doméstico, el cual no es remunerado, ni reconocido como trabajo.
- Reciben menores ingresos que los hombres.
- Tienen dificultades para la inserción laboral, por su edad, etnia, maternidad, o si es migrante.
- Tienen dificultades para acceder a los créditos, en un gran porcentaje, porque no son dueñas de propiedades y no tienen garantías para dar ante un crédito.
- Asumen de forma casi exclusiva el cuidado de niños, niñas, personas enfermas y adultas mayores sin ninguna remuneración y sin las garantías sociales; este es un trabajo no reconocido y que dificulta su participación en otros espacios.
- La pobreza las afecta más directamente, hay más mujeres en condiciones de pobreza y entre los pobres son las más pobres.
- Son las principales víctimas de la violencia doméstica y el abuso sexual.
- Tienen una menor participación y representación en los puestos de elección popular y de toma de decisiones, entre otros.

### **Escribo qué otras brechas de género existen en el cantón:**

Para superar estas brechas o desigualdades y para promover el desarrollo pleno de todas las personas que habitan en el cantón, es necesario **incorporar el enfoque de género** en todo el quehacer municipal.

Según Moser (1995) las características de la planificación con enfoque de género son:



- Busca transformar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.
- Toma en cuenta las necesidades e intereses diferenciados de hombres y mujeres.
- Promueve la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones.
  - Incorpora la visión de las mujeres y hombres en el diseño de la ciudad
  - Reconoce el aporte de las mujeres al desarrollo, en su triple rol: productivo, reproductivo y comunal.
- Está en contra de cualquier tipo de discriminación, por etnia, clase, sexo, edad, etc.
- Evalúa el impacto de las políticas en la vida de hombres y mujeres.
- Promueve la distribución equilibrada de los recursos económicos, humanos y materiales del cantón, así como su uso y control por parte de las mujeres.

Esta planificación pretende lograr **la transversalidad del enfoque de género**<sup>2</sup>, lo que implica incluir el interés por la igualdad



y la equidad entre hombres y mujeres en la corriente principal de decisiones de la municipalidad, convencida de que es una obligación para cumplir con los compromisos que Costa Rica ha firmado en materia de derechos humanos y porque es un requisito para el desarrollo del cantón, por estas razones decimos que es un proceso político y técnico.

La transversalidad del enfoque de género nos habla de dos cosas que se complementan, por un lado, de crear una oficina o programa dirigido al trabajo y empoderamiento de las mujeres, como una acción afirmativa, que se justifica porque son las mujeres las que han estado en desventaja históricamente. Por otro lado, de incorporar ese enfoque en toda la estructura, cultura, presupuestación y quehacer municipal, partiendo de que la promoción de la igualdad no es una responsabilidad exclusiva de una oficina o programa, sino de toda una institución.

2 Maceira et al. (2007). PIEM. pp. 186-190. En: Informe de consultoría "Balance de las OFIM y las UPEG". 2008 INAMU.

De esta manera se logra la **institucionalización del enfoque de género**, lo que significa que se integra la igualdad de género de manera sistemática, en todos los niveles de decisión, los sistemas, estructuras, políticas, programas, procesos y proyectos municipales, hasta que se convierta en una práctica regular, continua y con recursos.

**¿Se han realizado esfuerzos para incorporar el enfoque de género en la Municipalidad? ¿Cuáles?**

**¿Han encontrado obstáculos en la Municipalidad para incorporar el enfoque de género? ¿Cuáles?**

### **Algunos logros que podemos alcanzar con el enfoque de género son:**

- Que hombres y mujeres puedan aportar a la construcción del cantón y reciban equitativamente los beneficios de su desarrollo.
- Que mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos y deberes.
- Que se elimine la discriminación de género en la familia, en los medios de comunicación y en el cantón, y cualquier otro tipo de discriminación por clase, etnia, edad, etc.
- Que los proyectos y servicios que brinda la municipalidad sean de calidad, y que respondan a las necesidades de la diversidad de la población, en todas las áreas de la municipalidad: empleo, catastro, patentes, tributos, planeamiento urbano, cobros, cultura, deportes, entre otros.
- Que se promueva un desarrollo local y una gestión municipal participativa y cercana a la ciudadanía, en particular de las mujeres.
- Que la municipalidad se comprometa con la construcción de un cantón más justo y solidario.
- Que se valore el uso y el aporte que hacen las mujeres al desarrollo de las ciudades y cantones.

## 2. Enfoques de la planificación:

En nuestra vida cotidiana siempre estamos planificando lo que vamos a hacer, nos preguntamos ¿Qué queremos? ¿Cómo lo haremos? ¿Qué necesitamos? Igual en la municipalidad, tenemos que hacer una planificación para decidir qué problema vamos a resolver, a quién se va a beneficiar, qué estrategias se van a desarrollar, con qué presupuesto se va a contar. Por esto decimos que la planificación es un proceso técnico, pero también es político, porque implica definir las prioridades del municipio.

Ahora bien, es necesario que la planificación que realiza la municipalidad se haga de forma participativa y con enfoque de género, para lograr que las acciones que se realicen respondan a las necesidades de la diversidad de la población, que las mujeres participen en la toma de decisiones y se beneficien de las acciones desarrolladas, y que en general contribuyan a modificar las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

**¿Qué tipo de intervención tiene la CMCM en el proceso de planificación municipal?**

Por estas razones es importante que conozcamos los enfoques que han prevalecido en la planificación respecto a cómo se concibe a las mujeres, porque dependiendo de esta concepción, así serán las políticas que se desarrollen.

Así por ejemplo, tradicionalmente las municipalidades han visto a las mujeres en su rol de madre y mujer en condición de pobreza, han reproducido el clientelismo político, han desarrollado programas asistenciales y se han aprovechado de su trabajo voluntario. Por esta razón, debemos dar un salto y considerarlas como ciudadanas de primera categoría, reconocer que las mujeres también generan la riqueza y la productividad del cantón y tienen derecho a que los impuestos que pagan se les devuelvan en servicios de calidad y en programas que tomen en cuenta sus necesidades.

### Veamos dos enfoques:

El enfoque “Mujer en el Desarrollo” (MED)<sup>4</sup>, se desarrolló principalmente en los años 70, su objetivo era promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Se desarrollaron proyectos de generación de ingresos que siguieron promoviendo actividades que respondían a sus roles tradicionales, como talleres de costura y crianza de animales, el fin era mejorar la economía familiar, sin modificar la división sexual del trabajo y las condiciones de subordinación de las mujeres.

4 Moser, Caroline. (1995). Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Flora Tristán Ediciones. Perú.

El enfoque “**Género y Desarrollo**” (GED), fue impulsado en los años 80 y pretende cambiar las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Parte de que los roles de género son socialmente valorados de forma diferente lo que ha provocado que hombres y mujeres tengan intereses y necesidades diferentes y que el desarrollo no los beneficie por igual, estando las mujeres en una posición de desventaja. Se plantea que es necesario medir el impacto que las políticas y los proyectos tienen en cada uno, en cuanto a la división del trabajo, acceso a recursos y toma de decisiones. Señala la necesidad del empoderamiento de las mujeres para atender sus necesidades e intereses prácticos y estratégicos, también considera la necesidad de trabajar con los hombres.

El surgimiento de este enfoque es muy importante, porque ya no se considera que “la mujer es el problema y que por lo tanto hay que atenderla a ella”, sino que para superar la subordinación de la mujer, hay que modificar las relaciones entre hombres y mujeres, y se convierte en una meta de cambio social para lograr la igualdad de oportunidades, como una tarea que le compete a toda la sociedad.

Este enfoque señala la necesidad del **empoderamiento** de las mujeres para que incrementen su poder, mediante el derecho a escoger las opciones de su vida e influir en la

dirección del cambio por medio de un mayor control sobre los recursos materiales y no materiales, y una mayor distribución del poder.



**La planificación participativa con enfoque de género**, plantea la necesidad de realizar un diagnóstico que permita conocer la realidad de partida, las necesidades y desigualdades. Señala la existencia de **necesidades prácticas**: aquellas derivadas de las necesidades inmediatas y carencias materiales como vivienda, agua, salud, y que se satisfacen sin cambiar los roles de género. Al atender estas necesidades, se atiende **la condición** de las mujeres, que se refiere a nuestra calidad de vida.

**Y los intereses estratégicos**: las que están relacionadas con la desigualdad de poder entre mujeres y hombres. Estos tienen que ver con **la posición** o con la ubicación y el reconocimiento social que se da a las mujeres en la sociedad.

## Necesidades prácticas e intereses estratégicos

Necesidades Prácticas	Intereses Estratégicos
Tienden a ser inmediatas, urgentes	Se satisfacen a largo plazo.
Propias de algunas mujeres y hombres	Son comunes a todas las mujeres.
Relacionadas con necesidades diarias: alimentación, vivienda, salud	Relacionadas con posiciones de desventaja: subordinación, falta de recursos, de educación, violencia, etc.
Fácilmente identificables	La desventaja no es tan fácil identificarla.
Pueden ser satisfechas rápidamente	<p>Pueden enfrentarse mediante:</p> <p>Creación de conciencia y educación para el cambio cultural, fortalecimiento de la organización, participación política, creación de leyes, distribución de las responsabilidades de la carga doméstica y cuidado de niños/as, igualdad política, libertad de elección de la maternidad, no violencia, participación ciudadana, autonomía, empoderamiento, igualdad de oportunidades, acceso, uso y control de los recursos (tierra, propiedad y crédito).</p>



Identifico si en la Municipalidad se desarrollan acciones o proyectos que responden a necesidades prácticas y estratégicas.

Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Esto es importante tenerlo presente para que las políticas que impulsamos, contribuyan a transformar la condición y la posición de las mujeres y a satisfacer, tanto sus necesidades prácticas como estratégicas. Unas y otras pueden ir de la mano, porque en la medida en que mejoramos nuestra calidad de vida también mejoramos nuestra participación, oportunidades y empoderamiento. Por ejemplo, resolver el problema de agua, responde a una necesidad práctica pero también responde a intereses estratégicos si promueve la participación, fortalece el liderazgo, promueve la organización y toma de decisiones de las mujeres.

### 3. ¿Cómo incorporar el enfoque de género en las políticas locales y el quehacer municipal?

Según el Código Municipal una de las atribuciones del Concejo Municipal es: Fijar la política y las prioridades de desarrollo del municipio, conforme al programa de gobierno de la alcaldía.

Cuando hablamos de las **políticas públicas locales**, nos referimos a grandes líneas de acción que guían el quehacer

de la municipalidad y que tienen como objetivo la solución de problemas. Problemas públicos relacionados con nuestra vida cotidiana y el ejercicio de derechos, tienen que ver con lo que sucede en el hogar, la calle, la ciudad, la vida social, la cultura, la recreación, la educación, etc. Estas políticas se componen de programas, proyectos, acciones y recursos que generalmente se aprueban desde los gobiernos locales.

Las políticas de género en las municipalidades son un reflejo del compromiso y voluntad de las autoridades para corregir las desigualdades e inequidades que vive la población y en particular las mujeres. Esto es muy importante explicitarlo cuando hacemos las políticas, porque no podemos hablar de políticas neutras, o se está a favor o se está en contra de la discriminación de género. Estas políticas sólo se harán realidad si la alcaldía y el Concejo Municipal están convencidos y tienen voluntad política.

Algunos ejemplos de políticas locales son:

- La disminución de la violencia doméstica.
- El apoyo a los emprendimientos de mujeres.
- La promoción de la inserción laboral y la intermediación de empleo.
- Creación de infraestructura para que el cuidado sea asumido como una responsabilidad social, compartido entre las familias, la municipalidad y la empresa privada.
- La construcción de una ciudad pensada para la gente, que responda a las necesidades de las personas que viven, trabajan o transitan en ella.

- La visibilización de las causas de la violencia hacia las mujeres por razones de género.

### ¿Se desarrollan en la Municipalidad otras políticas con enfoque de género? ¿Cuáles?

### Instrumentos de planificación

Para ejecutar las políticas, se utilizan varios instrumentos de planificación que tienen las municipalidades y que están establecidos en el Código Municipal.

1. **Plan de Desarrollo Municipal:** es un plan de acción local que parte de una visión global e intersectorial y que permite adoptar acciones concertadas entre todos los actores locales, a mediano y largo plazo. Este debe presentarlo la alcaldía y ser aprobado por el Concejo Municipal, debe promover la igualdad y equidad de género (Ley N. 8679, art 13, inc. k)

2. **Plan Regulador:** se refiere a un plan que establece el uso del suelo que se dará en el cantón, determina las áreas que se podrán utilizar para vivienda, comercio, vías de transporte, áreas de conservación, áreas recreativas, entre otros (Ley de Planificación Urbana).

3. **Plan de Gobierno de la Alcaldía:** es el plan que presentó el alcalde o alcaldesa durante la campaña electoral y representa su propuesta para el cantón. Este debe incorporar la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y el principio de no discriminación (Ley N. 8679, art. 17, inc. e).

4. **Plan Estratégico:** es un plan de mediano o largo plazo que establece las prioridades que guiarán el accionar de la municipalidad. Se compone de:

- la visión
- la misión
- los valores
- las políticas
- los objetivos estratégicos.

5. **El Plan Operativo Anual (POA) y su presupuesto:** es un instrumento formulado de corto plazo, rige de enero a diciembre y se hace en concordancia con los planes de mediano y largo plazo, en el que se concretan las políticas de la municipalidad. El presupuesto deberá satisfacer el plan operativo anual y ser consecuente con el principio de igualdad y equidad entre los géneros y con una distribución equitativa de los recursos (Ley N. 8679, art 92)<sup>5</sup>. La alcaldía debe presentarlo al Concejo Municipal a más tardar el 30 de agosto de cada año, y es esta instancia la que lo aprueba o desaprueba (art. 95). Luego, una vez hechas las observaciones, debe presentarse a la Contraloría General de la República (CGR) para su aprobación, a más tardar el 30 de septiembre (art. 96). Este POA se compone de:

- objetivos específicos
- actividades
- metas
- indicadores
- recursos humanos, materiales y financieros
- responsables
- cronograma

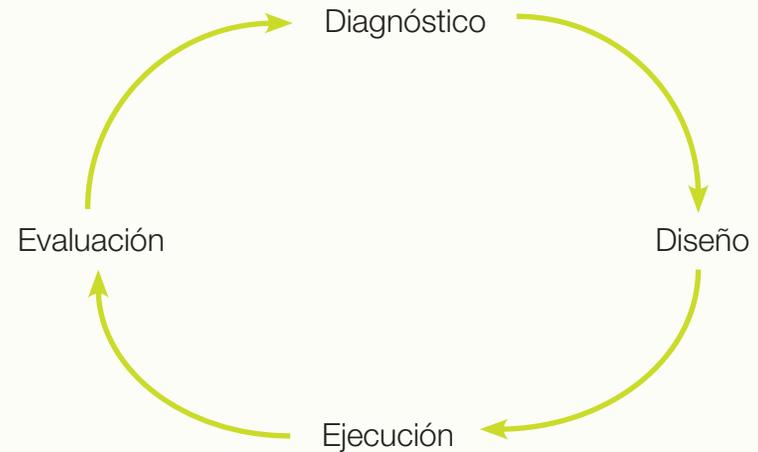
5 La Ley N. 8679. Modificación a varios artículos del Código Municipal, fue aprobada en el mes de octubre del año 2008.

6. **Los proyectos que presentan los Concejos de Distrito**, los cuales deben presentar un listado de prioridades, programas y requerimientos a las municipalidades a más tardar en junio, basados en el Plan de Desarrollo Municipal y considerando las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres (Ley N. 8679, art. 94).

Todos estos instrumentos de planificación se convierten en una guía para el accionar de la municipalidad, por lo que es fundamental conocerlos e incorporar el enfoque de género en todos éstos. Esto quiere decir, que de manera formal, quedan incorporados objetivos, acciones y recursos a favor de la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

**Reviso el Plan Operativo Anual (POA) de la municipalidad e identifico ¿Cuánto presupuesto se destina a la (OFIM) y a otros programas dirigidos a promover la igualdad y la equidad de género en el cantón?**

La planificación de las políticas junto con los programas y proyectos, es un proceso que lleva varios pasos que se llaman el **ciclo de las políticas**, el cual contempla el diagnóstico, el diseño, la ejecución y la evaluación.



Cuando planificamos las políticas municipales o aprobamos el plan anual operativo, debemos estar siempre alertas, ponernos los anteojos del género para analizar las diferentes propuestas y velar para que se incorpore el enfoque de género en todo el ciclo de las políticas. Una herramienta para esto es hacer el **Análisis de Género**.

**Veamos algunas preguntas que nos ayudarán a hacer un análisis de género de los proyectos que se presentan en el Concejo Municipal:**

Preguntas para analizar las políticas o proyectos	Sí	No
¿Identifica cómo les afectan los problemas a hombres y a mujeres?		
¿Presenta un diagnóstico con información desagregada por sexo?		
¿Promueve el acceso, uso y control de los recursos por parte de las mujeres, como capacitación, toma de decisiones y crédito?		
¿Promueve la participación de hombres y mujeres en el diseño, ejecución y evaluación del proyecto?		
¿Promueve la valoración del trabajo doméstico?		
¿Promueve alternativas de cuidado como: centros infantiles y centros para personas adultas mayores, para que no sean una responsabilidad exclusiva de las mujeres?		
¿Promueve la participación de hombres y mujeres en espacios y tareas no tradicionales?		
¿Contemplan los proyectos en qué medida ayudan a disminuir las desigualdades y la discriminación por razones de sexo, edad, clase, etnia?		
¿Promueve la participación de las mujeres en la toma de decisiones y su autonomía?		
¿Evalúa el impacto diferenciado de las acciones realizadas en hombres y mujeres, y en las relaciones de poder desiguales?		
¿Si se contrata personal, en los perfiles no reproduce los roles tradicionales de hombres y mujeres?		

## Propuestas:

Como hemos mencionado incorporar el enfoque de género en el quehacer municipal implica incorporarlo tanto a nivel interno, como a nivel externo. Lo cual quiere decir que es importante incorporarlo en los procesos y en la cultura institucional, así como en los programas y servicios que se brindan a las comunidades para lograr una mayor justicia.

**Veamos algunos ejemplos de acciones a nivel interno** que se pueden implementar en diferentes áreas del quehacer municipal:

### Participación y representación:

- Promover la participación paritaria de hombres y mujeres en puestos de elección popular y en la conformación de comisiones permanentes y especiales del Concejo Municipal.
- Promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en puestos de jefatura en la municipalidad.



### Presupuesto municipal:

- Promover la participación de hombres y mujeres en los presupuestos participativos.
- Que el presupuesto incluya recursos para el avance de las mujeres y para acciones a favor de la igualdad de oportunidades.

### Recursos humanos:

- Crear reglamentos para prevenir y sancionar el acoso sexual.
- Promover programas de capacitación con criterios de equidad.
- Desarrollar procesos de selección, contratación y promoción que no utilicen criterios sexistas y promuevan oportunidades para las mujeres.
- Revisar los manuales de puestos para que no sean sexistas ni discriminatorios.
- Crear centros infantiles y programas para la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas de cuidado.
- Impulso de programas de salud ocupacional con enfoque de género.

- Desarrollar procesos de sensibilización al personal municipal para cambiar la cultura municipal a favor del respeto a los derechos humanos y la no discriminación (racismo, sexismo, xenofobia, homofobia).
- Desarrollar programas para la conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, licencias de paternidad por el nacimiento de un hijo o hija, entre otros.

### Imagen municipal

- Que los comunicados, cartas y documentos que se envían desde la alcaldía y otros departamentos utilicen un lenguaje inclusivo.
- Que las campañas informativas y de sensibilización utilicen imágenes que no sean sexistas y que consideren la diversidad de la población.
- Realizar informes de rendición de cuentas que informen sobre el avance en materia de igualdad y equidad.



### Veamos otros ejemplos a nivel externo, en los proyectos y servicios municipales:

#### Participación ciudadana:

- Promover la participación paritaria de hombres y mujeres en los cabildos, plebiscitos, concejos de distrito, organizaciones sociales, comités de deportes, juntas de educación, juntas viales y en las diferentes instancias comunales con las que coordina la municipalidad.
- Capacitar a las mujeres para fortalecer su organización y liderazgo.
- Capacitar a los hombres en temas de masculinidad, liderazgo transformador, resolución de conflictos, entre otros

#### En infraestructura

- Un centro infantil municipal.
- Una lavandería comunal.
- Instalaciones deportivas para mujeres.



- Centros de cuidado para personas adultas mayores y con discapacidad.
- Parques que permitan el tránsito de las mujeres y el encuentro familiar.



### En transporte:

- Mejorar el transporte público.
- Una red de transporte público bien interconectada de acuerdo con las rutas más frecuentadas por las mujeres (escuela, Ebais, mercado, etc).
- Paradas de buses adecuadas y con iluminación.
- Transporte adaptado para la accesibilidad de las personas con capacidades diferentes.

### Calidad del espacio público

- Buena limpieza de los espacios públicos.
- Buen alumbrado de las áreas públicas.
- Existencia de áreas verdes.
- Mantenimiento de las instalaciones públicas.
- Adecuada seguridad ciudadana.

### Desarrollo Económico Local

- Apoyo a la micro y pequeña empresa de mujeres.
- Creación de bolsas de empleo o un sistema de intermediación que tenga una cuota afirmativa para las mujeres.
- Promoción para la incorporación de las mujeres en los registros de las proveedurías para vender servicios a la municipalidad.

### Patentes:

- Sancionar los negocios que promueven y participan de la explotación sexual infantil y juvenil.
- Definir políticas para apoyar y fortalecer los negocios informales, sector en el que hay una mayor participación de las mujeres.
- Elaborar bases de datos que brinden registros de patentes desagregados por sexo.



# 3<sup>er</sup> momento



## Haciendo nuestra propia síntesis

Escojo uno de los anteriores proyectos y escribo una propuesta para presentar al Concejo Municipal.

Escribo un comentario de la frase: “las mujeres usamos y transformamos las comunidades de una forma diferente”.



# ¡Despedida!

Después de esta lectura y de compartir nuestra experiencia, aprendizajes, ideas, preguntas y descubrimientos, esperamos que esta guía haya sido un apoyo en su función pública como integrante del Concejo Municipal, que le haya brindado elementos para comprender lo que sucede en la Municipalidad.

Esperamos que también, le haya motivado y despertado la inquietud de continuar investigando para fortalecerse y mejorar su gestión.

Que haya sido un medio para compartir con las otras mujeres del Concejo y empoderarse como colectivo para acompañarse en esta labor que no es nada fácil y que juntas lograrán tener más fuerza e incidencia.

Y sobre todo, esperamos que esta herramienta haya contribuido al autoanálisis para descubrirse y fortalecerse como mujer, como política, y principalmente como persona.

Nos gustaría conocer sus impresiones sobre esta guía, por lo que la invitamos a que nos llame al teléfono 2527-8472 o nos escriba a: [ciudadania@inamu.go.cr](mailto:ciudadania@inamu.go.cr).



## Bibliografía:

Aguerri, María Victoria. (2007). Manual de capacitación para la igualdad y la equidad de género. Secretaría de Estado de la Mujer. República Dominicana.

Aguilar, Lorena y Castañeda Itza. (2000). Sobre marinos, marinas, mares y mareas: perspectiva de género en zonas marino costeras. Unión Mundial para la Naturaleza. San José.

Alfaro, Cecilia. (1999). Develando el género: elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Serie hacia la Equidad. Unión Mundial para la Naturaleza. Fundación Arias.

Alfaro y otras. (2002). Módulo: Apropiándonos de nuestros saberes y poderes. Programa Creciendo Juntas. San José. ICER.

Antología Seminario Taller: Incorporación de la perspectiva de género y promoción de la participación femenina en la gestión municipal democrática. Febrero-marzo 2003. GESO, Fundación Ebert, UCR.

Barreiro, Line y Clough, Jane. (1999). Nuevas voceras de la Ciudadanía. En: Antología Latinoamericana y del Caribe. Mujer y Género. Managua.

Barrera, Dalia y Massolo, Alejandra (comp). (2003). El Municipio: Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres. México.

Berrón, Linda. (1998). Olimpia. Drama en cuatro actos. Editorial Mujeres. San José.

Blanco, Lara y Ramírez, Felicia. (2002). Empoderándonos para crecer. Propuesta metodológica sobre liderazgo para mujeres rurales. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.

Blanco, Monserrat. (2001). Guía de apoyo para utilizar el video "De la luna a las urnas". San José, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.

Camacho Rosalía y Martínez Juliana. (2004). Inclusión, Derechos Humanos e incidencia política. Módulo 5. Instituto de Derechos Humanos – Visión Mundial. San José.

Camacho, Rosalía y otras. (2003). Mujeres en movimiento: liderazgos transformadores para construir buenos gobiernos en Centroamérica. Procesos/Prolead.

Camacho, Rosalía y otras. (1996). Las cuotas mínimas de participación de las mujeres: un mecanismo de acción afirmativa. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Camacho, Rosalía. (1998). Sintonizando la conciencia, el voto y los puestos de decisión. Las Mujeres y la política en Costa Rica. San José. Fundación Arias para la paz y el Progreso.

Castells, Manuel. (2006). La globalización truncada de América Latina, la crisis del Estado Nación y el colapso neoliberal.

Castro, Manuel. (2005). La Globalización en la economía mundial. ¿Cómo detener su tendencia depredadora? Editorial de Ciencias Sociales. La Habana.

Código Municipal. Ley N. 77.94

Enríquez, Alberto. (2003). "Desarrollo Local: hacia una nueva forma de desarrollo nacional y centroamericano". Alternativas para el Desarrollo No. 80. FUNDE. El Salvador.

Escalante, Cecilia, Ugalde, Yamileth y Ramírez, Felicia. (2002). Incidencia en la gestión de políticas públicas con enfoque de equidad de género en el sector rural de Centroamérica. Unión Mundial para la Naturaleza. Fundación Arias. San José.

Flores, Lorena. (2001). Ni históricas, ni reinas...ciudadanas. Tesis para optar por el grado de Maestría en Estudios de la Mujer. Universidad Nacional y Universidad de Costa Rica.

Fuster, Diana y Vargas, Marianela. (2008). Programa de Ciudadanía. (PROLIPP). Area de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU. San José.

García, Evangelina. (1997). Derechos políticos y ciudadanía de las mujeres. Una vía género sensitiva y paritaria al poder y al liderazgo. Centro de Mujer y Familia. San José.

Lagarde, Marcela. (1991). Poder y Liderazgo entre Mujeres. Puntos de Encuentro. Memoria del curso. Nicaragua

Lagarde, Marcela. (1997). Memoria: Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres. Puntos de Encuentro. Managua.

Lagarde, Marcela. (1999). Democracia Genérica. En: Antología latinoamericana y del Caribe: mujer y género. Compiladores: Ivonne Siu Bermúdez, Wim Dierckxsens y Laura Guzmán, Managua.

Lara, Silvia. (1995). Programa "Promoción de la ciudadanía activa de las mujeres". PROCAM. San José. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Las Mujeres y el Poder. Aprendiendo de las Prácticas Políticas de las Mujeres. (2006). Secretaría de la Mujer. Intendencia Municipal de Montevideo.

Ley Modificación de varios artículos del Código Municipal. N. 8679.

Ley General de Concejos Municipales de Distrito. No. 8173.

Código Electoral. Ley N. 8765.

Marenco, Leda. (2000). Derechos de las trabajadoras. Serie didáctica: Mujer, trabajo y Organización. OIT. San José.

Martín, Ligia; Lara, Silvia y Camacho, Rosalía. (1997). Reflexionando y actuando entre mujeres. Guía para la facilitadora. Centro de Estudios para la Acción Social. San José.

Massolo, Alejandra. (2003). Guía para la formulación y ejecución de políticas municipales dirigidas a mujeres. Red Mujer y Hábitat América Latina – HIC – Quito: Programa de Gestión Urbana / UN- HÁBITAT,

Massolo, Alejandra. (2002). La incursión de las mujeres en los procesos de descentralización. En: Mujer, participación y desarrollo. CORDES/CEDIME. Quito.

Miyares, Alicia. (2004). El ideal de ciudadanía. Hacia la ciudadanía plena de las mujeres. Barcelona.

Moffat, L; Geadah, Y y Stuart, R. (1994). Dos mitades forman una unidad: El Equilibrio de las Relaciones de Género en los Procesos de Desarrollo. IICA. Costa Rica.

Moser, Caroline. (1999). Planificación de Género en el Tercer Mundo: satisfaciendo las necesidades prácticas y estratégicas de género.

Moser, Caroline. (1995). Planificación de Género y Desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Flora Tristán Ediciones. Perú.

Obando, Ana Elena. (2000). Consultoría: Ciudadanía y participación Política de las Mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres. San José.

ONU-Habitat. (2009). Descentralización y Municipios. Concepto, contexto y aplicación. (monografía)

Pallavicini, Violeta. (2004). Hagamos las cuentas. Fundación Arias para la Paz. San José.

Pacheco, G; Torres, I; Tojo, L. (2004). Los derechos humanos de las Mujeres: fortaleciendo su promoción y protección internacional. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Costa Rica.

Picado, María y Vargas, Marianela. (2008). Herramientas para la incorporación de género en el quehacer municipal. INAMU. Municipalidad de Belén.

Picado, Sandra y Valerio, Carol. (2007). La participación política de las mujeres en puestos de elección y designación:

58 años del derecho a elegir y ser electas 1949-2006. Area Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU.

Picado, Sandra; Valerio, Carol; Soto, Tatiana. (2006). Los Derechos Humanos Políticos de las Mujeres: Normativa, doctrina y jurisprudencia. Compendio. Instituto Nacional de las Mujeres. Costa Rica.

Programa de Capacitación para Mujeres en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. (2003). La Descentralización, bases de la democracia local. Guatemala.

Rivera, Roy. (2001). Cultura Política, Gobierno Local y Descentralización. FLACSO. El Salvador.

Stiegler, Bárbara. (2003), Género, Poder y Política. 10 preguntas y respuestas sobre el concepto de "Gender Mainstreaming". Fundación Ebert.

Torres, Ana Felicia y otras. (2002). Reconstrucción de liderazgos femeninos: Experiencias desde lo cotidiano, personal y colectivo. San José.

Vargas, María Ester. (2003). Descentralización y desarrollo local. Instituto Nacional de las Mujeres. San José.

Vargas, Marianela. (2007). Orientaciones para un desarrollo local con enfoque de género. Area Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU. San José.

Zeledón, Elías. (1997). Surcos de lucha: libro biográfico, histórico y gráfico de la Mujer Costarricense. Instituto de Estudios de la Mujer. Costa Rica.

## Participantes en la validación:

Agradecemos a las siguientes mujeres municipalistas que participaron en la validación de esta Guía y cuyos aportes enriquecieron el documento.

La misma se llevó a cabo en dos sesiones en los meses de noviembre del 2008 y enero del 2009 en el Centro de Formación Política de las Mujeres del INAMU.

- Annie Badilla Calderón, Regidora Propietaria, Municipalidad de Alajuelita
- Maribell Sandí Montero, Alcaldesa Suplente, Municipalidad de Alajuelita
- Jeimy Abarca Angulo, Regidora Suplente, Municipalidad de El Guarco
- Fabiola Murillo Arias, Regidora Propietaria, Municipalidad de San José
- Lidia Zamora Jiménez, Regidora Propietaria, Municipalidad de Goicoechea
- Carmen Muñoz Quesada, Regidora Propietaria, Municipalidad de Alajuelita
- Julieta Ramírez Montero, Alcaldesa Suplente, Municipalidad de San Rafael
- Ana Lucía Chavarría Segura, Síndica Propietaria, Municipalidad de San Rafael



