

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 02 de setiembre de 2011, n. 169

MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS

POLÍTICA PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

El Concejo Municipal de San Carlos en su sesión extraordinaria celebrada el jueves 8 de julio del 2010, en el Salón de Sesiones de ésta Municipalidad, mediante artículo N° 03, acta N° 42, acordó: Aprobar la Política para la Igualdad y Equidad de Género de la Municipalidad de San Carlos, 2010-2016 tal y como se detalla a continuación:

POLÍTICA PARA LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

1. Introducción. La Municipalidad de San Carlos presenta la Política para la Igualdad y la Equidad de Género, 2010-2016, cuyo proceso de elaboración inicio en el año 2007, como respuesta a los objetivos contemplados en el Plan de Desarrollo Cantonal y en el Plan de Gobierno de la Alcaldía, para promover una gestión y un desarrollo local favorable a la igualdad e integrador de la diversidad de necesidades e intereses de la ciudadanía del cantón.

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

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

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

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

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

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

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

Es así como, esta municipalidad, y bajo la responsabilidad de la Oficina Municipal de la Mujer, inicia un proceso para incorporar el enfoque de género en todo el quehacer municipal, por lo que se han involucrado todos los departamentos, unidades y oficinas, así como todos los niveles jerárquicos, políticos, técnicos y operativos en el proceso de reflexión y planificación. Esto con el objetivo de garantizar que todas las acciones que brinda la municipalidad se orienten a brindar servicios de calidad y que respondan a las necesidades de la población y en particular de las mujeres, bajo el principio de la igualdad y la equidad.

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

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

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

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

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

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

A nivel nacional, se encuentra:

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

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

permitan desarrollar políticas a favor de la igualdad de género y contribuir con el cumplimiento de los objetivos de la PIEG.

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

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

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

Ley N° 8976 que reforma al Código Municipal (2008).

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

A nivel local se encuentran:

Acuerdo Municipal:

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

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

Plan de Gobierno del Alcalde:

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

Plan de desarrollo

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

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

A nivel internacional:

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

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

Define la discriminación contra la mujer como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o

ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y en cualquier otra esfera” (Art. 1).

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

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

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

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

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

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

Objetivos del Milenio:

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

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

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

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

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

Enfoque de Derechos Humanos:

Este enfoque plantea que los derechos humanos le pertenecen a todas las personas por su condición de ser humana, independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad, o cualquier otra condición. La doctrina de los derechos humanos se basa en los principios de igualdad y no discriminación. La igualdad implica dar el mismo valor a personas diversas, reconociendo como iguales a quienes pertenecen a distintos sexos, etnias, edades, clases sociales, entre otros. Y el principio de no discriminación, se refiere a la no distinción, separación o valoración negativa hacia determinados grupos o personas por sus características o condiciones, lo que viola sus oportunidades y sus derechos.

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

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

Así, el enfoque de derechos debe ser un principio orientador en el desarrollo local, que coloque a las personas y sus necesidades en el centro de sus políticas. Implica el reconocimiento de la desigualdad social que existe y el respeto a la diversidad humana según edad, género, clase social, etnia, zona geográfica, prácticas socioculturales, religión, entre otros, con el fin de establecer en el municipio, relaciones caracterizadas por el respeto a esa diversidad, por la igualdad de valor de las personas diferentes y por promover la igualdad de derechos y oportunidades.

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

Enfoque de Género:

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

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

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

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

§ Analizar el impacto en la vida de hombres y mujeres, de las situaciones de discriminación que se presentan en razón de las diferencias de sexo, edad, etnia, pobreza, discapacidad, entre otros.

§ Reconocer que hombres y mujeres tienen necesidades e intereses distintos y que históricamente las que corresponden a las mujeres, han sido invisibilizadas.

§ Reconocer que las mujeres han sido relegadas al espacio privado, encargadas de la reproducción social y del cuidado humano, que ha sido invisibilizado, y no reconocido como trabajo remunerado, y que ha limitado la participación de las mujeres en otros espacios.

§ Reconocer que las mujeres han estado excluidas de la participación política en los puestos de toma de decisiones en el nivel local y nacional.

§ Que la Municipalidad debe asumir un compromiso activo en la erradicación de las desigualdades de género; desmitificando la idea de que es solamente a las mujeres a las que les corresponde esta tarea, sino que es una tarea conjunta entre hombres, mujeres y el Estado.

§ Que se requiere un conjunto de acciones que permitan la transformación de la cultura, prácticas y programas municipales, hacia la igualdad y equidad de género, que se concreten en una planificación y acciones inmediatas, que deben transversar la perspectiva de género.

§ Promover la transformación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres a nivel interno de la municipalidad como externo.

§ Establecer una nueva relación entre la municipalidad y las mujeres, para enfrentar simultáneamente la pobreza, la calidad de vida y la discriminación-subordinación de la mujer.

§ Impulsar acciones afirmativas para disminuir las brechas y las desigualdades que enfrentan las mujeres.

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

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

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

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

a. Planificación y formalización:

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

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

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

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

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

Por su parte la Municipalidad de San Carlos asumió los compromisos de:

1. Coordinar, aprobar y dar seguimiento al proceso a través de la Comisión Coordinadora.
2. Organizar la logística de las diferentes actividades.
3. Aportar el presupuesto para el desarrollo de las actividades.

4. Realizar las contrataciones específicas que se requieran.
5. Coordinar el proceso de diseño y planificación del proceso.
6. Publicación del Plan de Acción.
7. Ejecutar las fases de seguimiento y evaluación del Plan de Acción.

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

b. Sensibilización:

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

En esta etapa también se realizó un diagnóstico participativo con el personal municipal sobre el quehacer de la Municipalidad en materia de género.

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

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

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

Alcaldía Municipal.

La Comisión de la Condición de la Mujer.

La Dirección de Planificación.

La Dirección de Desarrollo Social.

La encargada de la Oficina Municipal de la Mujer.

Auditoría.

Departamento de Servicios Públicos.

Departamento de Tecnologías de la Información.

Departamento de Recursos Humanos.

Departamento de Enlace Comunal.

c. Diagnóstico:

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

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

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

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

discusiones, los trabajos individuales y grupales se concluye la Política que se compone de siete ejes y 40 acciones estratégicas.

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

e. Seguimiento y evaluación:

Esta política tiene un carácter estratégico porque pretende promover cambios, en el mediano y largo plazo, en las condiciones socioculturales que mantienen la discriminación contra las mujeres, y cualquier otro tipo de discriminación en el nivel local. Es una apuesta a fortalecer la democracia local y a generar condiciones que permiten el desarrollo pleno de todas las personas, el respeto a la diversidad y el ejercicio de los derechos de hombres y mujeres en el cantón.

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

Su implementación, además, requiere de un seguimiento y acompañamiento por parte de un equipo técnico que pueda coordinar el proceso y facilitar herramientas para la aplicación del enfoque de género en los diferentes procesos que desarrolla la Municipalidad. Para lograr este objetivo, se conformará una comisión interna que asumirá este proceso.

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

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

La Política para la igualdad y equidad entre hombres y mujeres 2010-2014

Objetivo estratégico:

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

Ejes:

1. Eje: Cultura institucional

Objetivo estratégico:

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

Acciones estratégicas:

- 1.1 Diseño de una estrategia de promoción, comunicación e información sobre la gestión municipal y el desarrollo local,- a nivel interno y externo, y en diferentes medios locales radiales y escritos- basada en valores relacionados con la igualdad y la equidad de género, la tolerancia, el respeto a los derechos humanos y la diversidad.
- 1.2. Desarrollo de un programa de capacitación y sensibilización que contribuya a promover cambios en la cultura y clima organizacional que transforme los patrones socioculturales, prejuicios y actitudes que discriminan a las mujeres solo por su género, que contribuya a generar relaciones más igualitarias y solidarias entre hombres y mujeres.
- 1.3. Elaboración de un manual para el uso del lenguaje inclusivo y con directrices para la elaboración de materiales para que no se reproduzcan estereotipos sexistas, racistas,

xenofóbicos, entre otros, en los documentos, comunicados, campañas, afiches, desplegados e informes que elabore la Municipalidad, a nivel gráfico, digital o impreso.

- 1.4. Desarrollo de procesos de capacitación continua a las jefaturas sobre la planificación con enfoque de género que brinde herramientas técnicas para incorporar este enfoque en todo el quehacer municipal.

2. Eje: Recursos Humanos

Objetivo estratégico:

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

Acciones estratégicas:

- 2.1. Promoción de políticas de selección, contratación, remuneración y promoción que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2.2. Revisión del manual de puestos para introducir un lenguaje inclusivo y eliminar los estereotipos por razones de género que existan en la definición de los perfiles.
- 2.3. Creación e implementación de un programa de capacitación técnica que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de sensibilización en el tema de sexo-género, feminidad, masculinidad, violencia, sexualidad, alcoholismo, entre otros, que promueva la eliminación de estereotipos sexistas y favorezca una cultura respetuosa de la diversidad, que contribuya con el mejoramiento de las relaciones interpersonales.
- 2.4. Desarrollo de actividades de celebración como día del padre, la madre, del personal municipal, entre otros, que no reproduzcan los estereotipos sexistas.
- 2.5. Impulso de un programa para sobrellevar la vida laboral con la vida familiar y de corresponsabilidad entre hombres y mujeres del trabajo doméstico y de cuidado con participación de la empresa privada, la municipalidad y la familia.
- 2.6. Desarrollo de programas recreativos y culturales para el mejoramiento de la calidad de vida del personal municipal que responda a las necesidades de hombres y mujeres, según el ciclo de vida.
- 2.7. Elaboración de un programa de salud ocupacional con enfoque de género.
- 2.8. Creación e implementación de un reglamento municipal para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, y promover relaciones laborales de respeto y no discriminación.

3. Eje: Gestión y Servicios Municipales

Objetivo estratégico:

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

Acciones estratégicas:

- 3.1. Implementación de un sistema de información municipal que brinde estadísticas desagregadas por sexo en los reportes que se requieren a nivel de los diferentes procesos: catastro, patentes, plataforma de servicios, entre otros.
- 3.2. Incorporación de temas relativos a la igualdad y equidad de género en la página Web y en la intranet de la Municipalidad.
- 3.3. Incorporación del enfoque de género en todo el proceso de planificación municipal, tanto en la planificación estratégica como en los planes operativos, para permear con este enfoque todo el quehacer municipal y lograr un desarrollo local que sea integral, con identidad local, que impulse la inclusión social de los grupos excluidos, con equidad de género, seguro y en armonía con el medio ambiente.

- 3.4. Impulso de una atención de calidad a la ciudadanía, que no reproduzca estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos, entre otros, que promueva el respeto de los derechos humanos y que responda a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad.
- 3.5. Implementación de una estrategia para informar, prevenir y sancionar la explotación sexual infantil y juvenil en los comercios del cantón.
- 3.6. Desarrollo de fiestas cívicas, basadas en los lineamientos de la Política para la igualdad y equidad de género, que no promueva la discriminación por razones de sexo, edad, etnia, género, entre otros.
- 3.7. Implementación de una estrategia de rendición de cuentas, con participación de los diferentes departamentos municipales, sobre el uso de los recursos y sobre los avances en materia de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el municipio.
- 3.8. Diseño y ejecución de una estrategia de información y difusión sobre los servicios y trámites municipales, que no reproduzca estereotipos sexistas y que sea accesible para la ciudadanía en general y para las mujeres en particular.
- 3.9. Desarrollo de un programa de sensibilización y capacitación dirigido al personal municipal sobre el enfoque de género y la gestión municipal.
- 3.10. Desarrollo de una estrategia para promover la participación de las mujeres empresarias del cantón en el registro de proveeduría de la Municipalidad.
- 3.11. Asegurar que los procesos de licitación de los diferentes servicios que se contratan en la Municipalidad no sean discriminatorios y excluyan la participación de las mujeres.
- 3.12. Desarrollo de programas culturales, recreativos y deportivos que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y no reproduzcan estereotipos sexistas.

4. Eje: Normativa institucional

Objetivo estratégico:

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

Acciones estratégicas:

- 4.1. Incorporación del enfoque de género en los convenios, reglamentos, la convención colectiva, directrices y demás instrumentos existentes en la municipalidad.
- 4.2. Asesoría al Concejo Municipal para que los acuerdos municipales y proyectos tengan un enfoque de género.
- 4.3. Integración de comisiones, órganos y juntas directivas, que conforme el Concejo Municipal, bajo un criterio de paridad y proporcionalidad entre hombres y mujeres.

5. Eje. Empoderamiento de las mujeres

Objetivo estratégico:

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

Acciones estratégicas:

- 5.1. Desarrollo de un programa de capacitación para el fortalecimiento de la organización, la articulación y el liderazgo de las mujeres para una mayor incidencia en las instancias de toma de decisiones y en las políticas municipales para que respondan a sus necesidades e intereses.
- 5.2. Desarrollo de un programa para el fortalecimiento de la empresariedad de las mujeres, por medio de la capacitación técnica, el acompañamiento y la asesoría, para el ejercicio de su ciudadanía económica y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

- 5.3. Atención, orientación, capacitación y referencia a las mujeres en los diferentes momentos del ciclo de la violencia intrafamiliar.
- 5.4. Desarrollo de campañas de promoción, divulgación y apropiación de los derechos humanos por parte de las mujeres para mejorar su calidad de vida, y el disfrute una ciudadanía activa.
- 5.6. Desarrollo de campañas a nivel comunitario para impulsar cambios en los patrones socioculturales y promover relaciones libres de violencia.
- 5.7. Desarrollo de un programa de capacitación en el tema de masculinidad, dirigido, tanto a los funcionarios municipales, como a los hombres del cantón, para el mejoramiento de su calidad de vida.

6. Eje: Desarrollo Urbano:

Objetivo estratégico:

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

Acciones estratégicas:

- 6.1. Construcción de obras de infraestructura y espacios públicos de calidad en las comunidades, que favorezcan el encuentro social, la calidad de vida y que respondan a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad, considerando alternativas para la niñez, adolescencia, juventud, personas adultas, y adultas mayores.
- 6.2. Promoción de un desarrollo urbano que incluya la participación equitativa de hombres y mujeres en el proceso de diagnóstico, diseño para garantizar la incorporación de sus necesidades y aportes al diseño del cantón.
- 6.3. Creación de un plan de ordenamiento territorial que tenga incorporado el enfoque de género y ambiental, para optimizar y ordenar las inversiones y el desarrollo cantonal.

7. Eje: Participación ciudadana:

Objetivo estratégico:

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

Acciones estratégicas:

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

Política para la Igualdad y la Equidad de Género

Plan de Acción

1. Eje: Cultura institucional

Objetivo estratégico:

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

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
1.1. Diseño de una estrategia de promoción, comunicación e información sobre la gestión municipal y el desarrollo local,- a nivel interno y externo, y en diferentes medios locales radiales y escritos- basada en valores relacionados con la igualdad y la equidad de género, la tolerancia, el respeto a los derechos humanos y la diversidad.	Una Municipalidad, posicionada como una institución promotora de los derechos humanos y de la igualdad y la equidad social y de género en el nivel local.	x				Estrategia elaborada e implementada	Relaciones Públicas, Alcaldía. Oficina de la Mujer
1.2. Desarrollo de un programa de capacitación y sensibilización que contribuya a promover cambios en la cultura y clima organizacional que transforme los patrones socioculturales, prejuicios y actitudes que discriminan a las mujeres solo por su género, que contribuya a generar relaciones más igualitarias y solidarias entre hombres y mujeres.	Una cultura institucional que no sea sexista y que se base en los valores de equidad, respeto, tolerancia y amistad.	x	X	x	x	Programa desarrollado	Relaciones públicas, Recursos Humanos, Desarrollo Social.
1.3. Elaboración de un manual para el uso del lenguaje inclusivo y con directrices para la elaboración de materiales, para la eliminación de estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos, etc, en todos los documentos, comunicados, campañas, afiches, despletables e informes que elabora la Municipalidad, a nivel	Una Municipalidad que utiliza lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todos sus comunicados.	x	X			Manual elaborado y utilizado.	Relaciones públicas, Oficina de la Mujer

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
gráfico, digital o impreso.							
1.4. Desarrollo de procesos de capacitación continua a las jefaturas sobre la planificación con enfoque de género que brinde herramientas técnicas para incorporar este enfoque en todo el quehacer municipal.	Una planificación estratégica y operativa que incorpora el enfoque de género.	x	X			Capacitación realizada.	Desarrollo Social, Oficina de la Mujer, Planificación.

2. Recursos Humanos

Objetivo estratégico:

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

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
2.1. Promoción de políticas de selección, contratación, remuneración y promoción que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Aumento de mujeres contratadas en puestos no tradicionales en el marco de la política de Recursos Humanos para la equidad e igualdad entre hombres y mujeres.	x	X	x	x	Número de mujeres en los puestos de jefatura.	Recursos Humanos
2.2. Creación e implementación de un programa de formación y actualización profesional que promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de sensibilización en el tema de sexo-género, feminidad, masculinidad, etc, que promueva la	Hombres y mujeres con igualdad de oportunidades para capacitarse y mejoramiento del clima institucional y de las relaciones interpersonales.	x	X	x	x	Programa de capacitación diseñado y ejecutado	Recursos Humanos

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
eliminación de estereotipos sexistas y favorezca una cultura respetuosa de la diversidad, que contribuya con el mejoramiento de las relaciones interpersonales.							
2.3. Desarrollo de actividades de celebración como día del padre, la madre, del personal municipal, etc. que no reproduzcan los estereotipos sexistas.	Un cambio cultural sobre los roles tradicionales y los estereotipos sexistas.		X	x	x	Número de actividades realizadas	Recursos Humanos Dirección de Desarrollo Social Relaciones Públicas.
2.4. Revisión del manual de puestos para introducir un lenguaje inclusivo y eliminar los estereotipos por razones de género que existan en la definición de los perfiles.	Una manual de puestos que no discrimina por razones de género.	x	X			Manual revisado y actualizado	Recursos Humanos Desarrollo Social
2.5. Impulso de un programa para sobrellevar la vida laboral con la vida familiar y de corresponsabilidad entre hombres y mujeres del trabajo doméstico y de cuidado con participación de la empresa privada, la municipalidad y la familia.	El personal municipal cuenta con opciones para conciliar el trabajo y la familia, aunado a un cambio cultural que favorece que el cuidado y el trabajo doméstico seacompar tido y asumido como responsabilidad de hombres y mujeres.			x	x	Un programa diseñado	Recursos Humanos. Alcaldía. Desarrollo Social
2.6. Desarrollo de programas recreativos y culturales para el mejoramiento de la calidad de vida del personal municipal que responda a las necesidades de hombres y mujeres, según el ciclo de vida.	Un mejoramiento de la calidad de vida de los hombres y las mujeres de acuerdo a sus necesidades según el ciclo de vida.	x	X	x	x	Programa diseñado y ejecutado.	Recursos Humanos. Relaciones Públicas Alcaldía

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
2.7. Promover un programa de salud ocupacional que tenga enfoque de género.		x	X			Programa ejecutado	Comisión de Salud Ocupacional Recursos Humanos
2.8 Creación e implementación de un reglamento municipal para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, y promover relaciones laborales de respeto y no discriminación por razones de género.		x				Reglamento aprobado.	Recursos Humanos. Dirección de Servicios Jurídicos. Desarrollo Social/ OFIM

3. Eje: Gestión y Servicios Municipales

Objetivo estratégico:

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

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
3.1 Implementación de un sistema de información municipal que brinde estadísticas desagregadas por sexo en los reportes que se requieren a nivel de los diferentes procesos: catastro, patentes, plataforma de servicios, cobros, entre otros	Un sistema de información que permita realizar un análisis de género de la información desagregada por sexo, para que sea una herramienta eficaz en la toma de decisiones.	x				Diseño de reporte	Departamento de tecnologías de la información
3.2. Incorporación de temas relativos a la igualdad y equidad de género en la Página WEB y en la intranet de la Municipalidad.	Una página Web y una intranet con información relativa a la igualdad y la equidad de género que es accesible a la	x				Página Web diseñada	Departamento de tecnologías de la información. Oficina de la Mujer

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
	ciudadanía.						
3.3. Incorporación del enfoque de género en todo el proceso de planificación municipal, tanto en la planificación estratégica como en la operativa, para pernearse con este enfoque todo el quehacer municipal y lograr un desarrollo local que sea integral, con identidad local, que impulse la inclusión social de los grupos excluidos, con equidad de género, seguro y en armonía con el medio ambiente	Una planificación municipal orientada a promover la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.	x	X			Plan de desarrollo cantonal y Plan Anual Operativo.	Dirección de Planificación.
3.4. Promoción de un servicio a la ciudadanía que sea de calidad y que responda al principio de igualdad y equidad entre los géneros, que no reproduzca estereotipos sexistas, racistas, xenofóbicos, entre otros, que promueva el respeto de los derechos humanos y que responda a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad.	Una ciudadanía satisfecha con la calidad de la atención que brinda la Municipalidad en los diferentes servicios.	x	X			Encuesta realizada a la ciudadanía sobre la percepción de los servicios municipales.	Auditoría. Plataforma de Servicios.
3.5. Implementación de una estrategia para informar, prevenir y sancionar la explotación sexual infantil y juvenil en los comercios del cantón.	Lugares comerciales respetuosos de los derechos de la niñez y la juventud.	x				Reglamento elaborado. Informe de la Sección de Patentes.	Patentes. Dirección de Servicios Jurídicos
3.6. Desarrollo de fiestas cívicas, basadas en	Fiestas cívicas basadas en	x	X	x	x	Número y tipo de	Comisión de cultura,

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
los lineamientos de la Política para la igualdad y equidad de género, que no promueva la discriminación por razones de sexo, edad, etnia, etc.	valores de encuentro familiar, igualdad, solidaridad y no explotación sexual de las mujeres.					actividades novedosas que respondan a valores de encuentro familiar, igualdad, solidaridad y no explotación sexual.	Relaciones Públicas, Oficina de la Mujer
3.7. Implementación de una estrategia de rendición de cuentas, con participación de los diferentes departamentos municipales, sobre el uso de los recursos y sobre los avances en materia de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en el municipio.	Una ciudadanía informada sobre la distribución de los recursos en materia de igualdad y equidad.	x	X			Informe de rendición de cuentas	Alcaldía
3.8. Diseño y ejecución de una estrategia de información y difusión sobre los servicios y trámites municipales, que no reproduzca estereotipos sexistas y que sea accesible para la ciudadanía en general y para las mujeres en particular.	Una ciudadanía y las mujeres informadas sobre el quehacer, los diferentes trámites municipales y sus deberes y derechos.	x	X			Estrategia desarrollada con: desplegables distribuidos, afiches, entre otros	Relaciones públicas, Plataforma de servicios, Cobros
3.9 Desarrollo de un programa de sensibilización y capacitación dirigido al personal municipal sobre el enfoque de género y la gestión municipal	Personal municipal sensibilizado que brinda una atención a la ciudadanía con enfoque de género.	x	X			Programa de sensibilización desarrollado.	Recursos Humanos, Planificación, Oficina de la Mujer.
		2010	2011	2012	2016		

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
3.10. Desarrollo de una estrategia para promover la participación de las mujeres empresarias del cantón en el registro de proveeduría de la Municipalidad.	Mujeres informadas sobre los requisitos y trámites par ingresar al registro de proveeduría de la Municipalidad.	x				Un aumento del 25 % de mujeres en el registro de proveeduría.	Proveeduría, Oficina de la Mujer
3.11. Asegurar que los procesos de licitación de los diferentes servicios que se contratan en la Municipalidad no sean discriminatorios y excluyan la participación de las mujeres.	Procesos de contratación no discriminatorios de la participación de las mujeres.	x	X			Tipo de carteles de licitación publicados.	Dirección Administrativa. Proveeduría
3.12. Desarrollo de programas culturales, recreativos y deportivos que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y no reproduzcan estereotipos sexistas.	Programas recreativos que promuevan la igualdad de oportunidades.	x	X	x	x	Programa desarrollado.	Dirección de Desarrollo Social y Económico. Relaciones Públicas

4. Eje: Normativa institucional

Objetivo estratégico:

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

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
4.1. Incorporación del enfoque de género en los convenios, reglamentos, la convención colectiva,	Normativa municipal con enfoque de género.	x	X	x	x	Número de instrumentos jurídicos con enfoque de género.	Dirección de Servicios Jurídicos

directrices y demás instrumentos existentes en la municipalidad.							
4.2. Asesoría al Concejo Municipal para que los acuerdos municipales y proyectos tengan un enfoque de género	Acuerdos municipales y proyectos aprobados por el Concejo que tienen incorporado el enfoque de género.	x	X			Número de asesorías brindadas al Concejo Municipal. Número de acuerdos aprobados con enfoque de género	Dirección de Servicios Jurídicos. Oficina de la Mujer Secretaría
4.3. Conformación de comisiones, órganos y juntas directivas del Concejo Municipal bajo un criterio de paridad y proporcionalidad entre hombres y mujeres.	Una participación paritaria y proporcional entre hombres y mujeres en las diferentes comisiones.	x	X			Número de comisiones conformadas con el criterio de paridad o proporcionalidad	Dirección de Servicios Jurídicos Secretaría

5. Eje. Empoderamiento de las mujeres

Objetivo estratégico:

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

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
5.1. Desarrollo de un programa de capacitación para el fortalecimiento de la organización, la articulación y el liderazgo de las mujeres para una mayor incidencia en las instancias de toma de decisiones y en las políticas municipales para que respondan a sus necesidades e intereses.	Organizaciones de mujeres capacitadas y fortalecidas, que ejercen un liderazgo transformador y con mayor incidencia local.	x	X			Programa de capacitación ejecutado.	Oficina de la Mujer. Enlace Comunal

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
5.2. Desarrollo de un programa para el fortalecimiento de la empresariedad de las mujeres y la comercialización de sus productos, por medio de la capacitación técnica, el acompañamiento y la asesoría, para el ejercicio de su ciudadanía económica y el mejoramiento de sus condiciones de vida.	Fortalecidos los emprendimientos de mujeres y sus productos son posicionados en el mercado local.	x				Programa ejecutado	Oficina de la Mujer
5.3. Desarrollo de una estrategia de apoyo a la inserción laboral de las mujeres, por medio de la capacitación técnica en áreas no tradicionales y que respondan a las necesidades del mercado laboral.	Mujeres con empleos de mejor calidad y mayor remuneración.	x	X			Estrategia desarrollada	Oficina de la Mujer
5.4. Desarrollo de un programa para la orientación, capacitación, referencia y atención, de las mujeres en los diferentes momentos del ciclo de la violencia intrafamiliar, en coordinación con la Red Interinstitucional de Violencia Intrafamiliar.	Mujeres fortalecidas y con mayores herramientas para prevenir, denunciar y enfrentar la violencia intrafamiliar.	x				Número de mujeres atendidas	Oficina de la Mujer
5.5. Desarrollo de campañas de promoción, divulgación y apropiación de los derechos humanos	Mujeres informadas de sus derechos y con conocimiento de los mecanismos para defenderlos y	x	X			Número de campañas realizadas	Desarrollo Social Oficina de la Mujer Relaciones públicas

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
por parte de las mujeres para mejorar su calidad de vida, y el disfrute una ciudadanía activa.	disfrutarlos.						
5.6. Desarrollo de campañas a nivel comunitario para impulsar cambios en los patrones socioculturales y promover relaciones libres de violencia.	Un cantón con relaciones más saludables entre hombres y mujeres.	x	X			Número de campañas realizadas	Oficina de la Mujer Relaciones Públicas
5.7. Desarrollo de un programa de capacitación en el tema de masculinidad, dirigido, tanto a los funcionarios municipales, como a los hombres del cantón, para el mejoramiento de su calidad de vida.	Un programa ejecutado para el fortalecimiento de los hombres y la promoción de relaciones no violentas.	x				Programa ejecutado	Desarrollo Social Oficina de la Mujer

6. Eje: Desarrollo Urbano:

Objetivo estratégico:

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

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
6.1. Promoción de un desarrollo urbano que incluya la participación equitativa de hombres y mujeres en el proceso de diagnóstico y diseño de los espacios públicos para garantizar la incorporación de sus	Un desarrollo urbano participativo que responde a la igualdad y la equidad de género.	x	X	x	x	Procesos de consulta	Dirección de Infraestructura. Desarrollo Urbano, Gestión Vial.

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
necesidades y aportes al diseño del cantón							
6.2. Construcción de obras de infraestructura y espacios públicos de calidad en las comunidades, que favorezcan el encuentro social, la calidad de vida y que respondan a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad, considerando alternativas para la niñez, adolescencia, juventud, personas adultas, y adultas mayores.	Creación de obras de infraestructura que responden a un criterio de igualdad y equidad social y de género.		X	x		Número de obras construidas con criterio de equidad.	Dirección de Infraestructura. Desarrollo Urbano, Gestión Vial.
		2010	2011	2012	2016		
6.3. Creación de un plan de ordenamiento territorial que tenga incorporado el enfoque de género y ambiental, para optimizar y ordenar las inversiones y el desarrollo cantonal.	Un plan regulador participativo y con enfoque de género.	x	X			Plan regulador aprobado	Desarrollo Urbano Planificación Gestión Ambiental

7. Eje: Participación Ciudadana:

Objetivo estratégico:

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

ACCIONES ESTRATÉGICAS	META	CRONOGRAMA				INDICADOR	RESPONSABLE
		2010	2011	2012	2016		
7.1. Desarrollo de un programa de capacitación para fortalecer las	Organizaciones capacitadas y fortalecidas, desarrollando		X			Programa de capacitación realizado. Número de	Oficina de la Mujer. Enlace Comunal. Gestión Vial.

organizaciones de mujeres y organizaciones mixtas, y promover su incidencia, ejercicio de un liderazgo transformador y la elaboración de proyectos con enfoque de género.	proyectos con enfoque de género.					organizaciones capacitadas.	Desarrollo Social
7.2. Impulso de mecanismos para lograr una participación equitativa de hombres y mujeres en las diferentes instancias comunales y consultas ciudadanas que realiza la municipalidad.	Una mayor participación de las mujeres en las instancias y proyectos comunales.	x	x			Composición de las diferentes juntas, comités, entre otros, equitativa por sexo.	Enlace Comunal. Gestión Vial
7.3. Realización de una campaña sobre los deberes y derechos de la ciudadanía, que permita un mayor acercamiento de la población, en general y de las mujeres en particular, a la municipalidad y el ejercicio de una ciudadanía activa.	Una ciudadanía informada, activa y le.		X			Campaña realizada	Relaciones públicas Planificación. Desarrollo Social Gestión Vial