

OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER: una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las mujeres



OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER: una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las mujeres



320.8

I59 of

Instituto Nacional de las Mujeres

Oficinas Municipales de la Mujer: una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las mujeres / Instituto Nacional de las Mujeres. -- 1.ed. -- San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2007. (Colección Documentos, n. 42)

40 p., 21.5 X 28 cm.

ISBN 978 9968-25-119-8

1. OFICINA MUNICIPAL DE LAS MUJERES 2.GOBIERNO LOCAL 3. ENFOQUE DE GENERO 4.DESARROLLO LOCAL 5. PARTICIPACION POLITICA 6. OFICINA GUBERNAMENTAL DE LA MUJER I. TÍTULO

Créditos

I Edición: Lorena Camacho De la O, **INAMU**
Carol Valerio Vega, **INAMU**

Textos: Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local
Instituto Nacional de las Mujeres

Lorena Camacho De la O
Coordinadora a.i. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Carol Valerio Vega
Flor de Lis Monestel Corrales
Ana Virginia Duarte González
Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Créditos

II Edición Nielsen Perez, **Coordinadora Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local**
Coordinación técnica y revisión

Textos: Marianela Vargas Acuña
Marcela Vindas Rivera
Flor de Lis Monestel Corrales
Ana Virginia Duarte González
Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Diseño e impresión:
Diseño Editorial S.A.
www.kikeytetey.com

HACEMOS UN RECONOCIMIENTO A LAS ENCARGADAS DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LAS MUJER, QUIENES JUNTO CON EL INAMU, HAN FORTALECIDO ESTE MECANISMO LOCAL A FAVOR DE LA IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES.



ENCARGADAS DE LAS OFIM:

OFIM	ENCARGADA	
1. SAN JOSÉ	Vivian Villavicencio Jiménez	Trabajadora Social
2. TIBÁS	Tatiana Mejía Chacón	Trabajadora Social
3. GOICOECHEA	Fannella Giusti Minotre	Psicóloga
4. MORAVIA	Marianne Lizana Moreno	Psicóloga
5. CORONADO	Nidia Campos Vargas	Trabajadora Social
6. ESCAZÚ	Maritza Rojas Poveda	Psicóloga
7. MONTES DE OCA	Laura Guadamuz Zuñiga	Trabajadora Social
8. SANTA ANA	Ericka Herradora Zuñiga	Estudiante de psicología
9. ASERRÍ	Evelyn Hernández Méndez	Psicóloga
10. CURRIDABAT	Martha González Salas	Trabajadora Social
11. MORA	Guiselle Roldán Aguilar	Psicóloga
12. ALAJUELA	Magaly Acuña Picado	Psicóloga
13. GRECIA	Cristina Céspedes Castro	Psicóloga
14. SAN CARLOS	Pilar Porras Zúñiga	Educadora
15. NARANJO	Ingrid Soto Rodríguez	Psicóloga
16. ATENAS	Jacqueline Ávila Jiménez	Psicóloga
17. POÁS	Dylana Gómez Ulate	Psicóloga
18. UPALA	Gerlin Calderón Angulo	Psicóloga
19. VALVERDE VEGA	Silvia E. Gutiérrez Camacho	Psicóloga
20. PALMARES	Daniela Jiménez Castro	Trabajadora Social
21. OROTINA	Angie Miranda Salas	Abogada
22. SAN RAMÓN	Sundry Pérez Quesada	Psicóloga
23. HEREDIA	Estela Paguaga Espinoza	Psicóloga
24. SARAPIQUÍ	María de los A. Briceño Briceño	Secretaria
25. SANTO DOMINGO	Lucrecia Retana Gómez	Psicóloga
26. BARVA	Carmen Camacho Cambroner	Trabajadora Social
27. BELÉN	María Picado Ovar	Psicóloga

ENCARGADAS DE LAS OFIM:

28. SAN RAFAEL	Karol Bolaños Segura	Psicóloga
29. SANTA BÁRBARA	Martha García Sánchez	Técnica
30. SAN PABLO	Yamileth Monterrey	Psicóloga
31. SAN ISIDRO	Gabriela Vargas	Psicóloga
32. FLORES	Laura Arias	Psicóloga
33. PUNTARENAS	Ana Doris Carranza Vargas	Psicóloga
34. GARABITO	Albena Muñoz Taya	Psicóloga
35. AGUIRRE	Lisbeth Martínez Ortiz	Psicóloga
36. PARRITA	Karol Ajú Montero	Psicóloga
37. OSA	Roxana Cortes Lumbí	Planificadora Social
38. CORREDORES	Ambar Johanna Mesén Molina	Psicóloga
39. ESPARZA	Laureana Rodríguez Hidalgo	Trabajadora Social
40. MONTES DE ORO	Lilly Artavia Barrantes	Psicóloga
41. CARRILLO	María Isabel García Rocha	Trabajo Social
42. ABANGARES	Fabiola Salas Castro	Psicóloga
43. NANDAYURE	Xiomara Méndez Ovarés	Trabajadora Social
44. BAGACES	Mariela López Peña	Trabajadora Social
45. LIBERIA	Yadira López Medrano	Trabajadora Social
46. SANTA CRUZ	Griselda García Briceño	Planificación
47. TILARÁN	Ofelia Barrantes Vargas	Psicóloga
48. SIQUIRRES	Maritza Delgado González	Socióloga
49. TALAMANCA	Verónica Pomier Hernández	Socióloga
50. POCOCÍ	Mayra Montes Arce	Abogada
51. LIMÓN	Jessica Hernández Solano	Psicóloga
52. MATINA	Delia Sing Benette	Abogada
53. GUÁCIMO	Carmen Eliza Zaccour	Psicóloga
54. CARTAGO	Ligia Solano González	Abogada
55. PARAISO	Paula Casasola Barquero	Trabajadora Social
56. OREAMUNO	Hannia Asenjo Rivera	Psicóloga
57. LA UNIÓN	Laura Esquivel Soto	Psicóloga
58. TURRIALBA	Susan Vargas Torres	Psicóloga

TABLA DE CONTENIDOS

PRESENTACION	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I	
¿QUÉ ES EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU)?	9
¿QUÉ ES EL AREA DE CIUDADANÍA ACTIVA, LIDERAZGO Y GESTIÓN LOCAL?	11
LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL ÁREA	12
CAPITULO II	13
¿QUÉ ES EL DESARROLLO LOCAL?	13
DESCENTRALIZACIÓN	13
DESARROLLO LOCAL	15
DESARROLLO LOCAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	16
PAPEL DEL GOBIERNO LOCAL EN EL DESARROLLO LOCAL	17
CAPITULO III	
OFIM: UNA RESPUESTA MUNICIPAL A LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES	19
OBJETIVOS DEL PROGRAMA	20
CAPITULO IV	
¿QUÉ SON LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OFIM)?	23
ANTECEDENTES	23
OBJETIVOS DE LAS OFIM	24
ACCIONES A REALIZAR POR PARTE DE LAS OFIM	24
REQUERIMIENTOS PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LA OFIM	25
PERFIL DE LA PROFESIONAL	26
A) NATURALEZA DEL TRABAJO	26
B) NATURALEZA DEL PERFIL PROFESIONAL	26
C) PERFIL DE LA ENCARGADA DE LA OFIM	26
D) FUNCIONES DE LA PROFESIONAL ENCARGADA DE LA OFIM	27
PASOS PARA LA APERTURA DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER (OFIM)	27
A) SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN	27
B) NEGOCIACIÓN, FORMALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN	28
C) CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ENCARGADA DE LA OFIM	28
D) SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO	28
CAPITULO V	
ESTRATEGIA PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS OFIM	31
ESTRATEGIA CON LAS COMISIONES MUNICIPALES DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER (CMCM)	33

CAPITULO VI	
COMISIÓN MUNICIPAL DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER (CMCM)	
Y SU RELACIÓN CON LAS OFIM	35
FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER (CMCM)	36
RELACIÓN ENTRE LA OFIM Y LA CMCM	36
GLOSARIO DE SIGLAS	37
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXO N°1	
CUADRO SOBRE EL ESTADO DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OFIM)	41
ANEXO N°2	
DECLARACIÓN MUNDIAL DE IULA SOBRE LAS MUJERES EN EL GOBIERNO LOCAL	47

PRESENTACION

El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en respuesta a una de sus atribuciones de promover la creación de Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) y garantizar su funcionamiento, así como en el marco de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG 2007-2017), impulsa desde el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, en el Eje Desarrollo Local con Igualdad y Equidad de género la apertura planificada y sostenible de las Oficinas Municipales de la Mujer.

Las Oficinas Municipales de la Mujer son concebidas como mecanismos estratégicos en el ámbito local para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres en el quehacer municipal y el desarrollo local.

El INAMU considera que debido a los procesos de la descentralización y del fortalecimiento de los gobiernos locales, es imprescindible incidir para que estos promuevan un desarrollo local integral, participativo, democrático y equitativo que considere las necesidades e intereses de las mujeres. Lo cual no se puede lograr sin la participación de las mujeres en el diseño, ejecución y evaluación de los programas y proyectos que se desarrollen.

En este sentido, las OFIM se conciben como un mecanismo necesario para incidir en el diseño y ejecución de las políticas públicas en el nivel local a favor de los derechos de las mujeres para el logro una sociedad más justa y equitativa.

Por esta razón, se presenta este documento que recoge los aspectos fundamentales relacionados con las OFIM, que se han ido enriqueciendo con la práctica y el devenir de estas. En el documento se presentan aspectos relacionados con su perfil, los objetivos, la apertura, el funcionamiento, así como, su relación con la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer.

Precisamente en el marco de la Política Nacional para la Equidad de Género que impulsa el INAMU, en su objetivo VI relativo al fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y equidad de género, cobra especial significado todas las acciones que realizan las OFIM de acompañamiento y facilitación de procesos con las mujeres, para el fortalecimiento tanto individual como colectivo y para un desarrollo local más equitativo y participativo.



Jeannette Carrillo Madrigal
Presidenta Ejecutiva del INAMU

INTRODUCCIÓN

El presente documento muestra el proceso de apertura y sostenibilidad de las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM) que nacen en el marco del Plan Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) en 1996 con el objetivo de crear un espacio en la estructura municipal de promoción, protección, prevención y defensa de los derechos humanos de las mujeres.

Desde el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local se ha logrado la apertura planificada y la institucionalización de 58 OFIM, cuyo objetivo principal ha sido el de impulsar y ejecutar políticas, programas, proyectos y acciones estratégicas para avanzar en el ejercicio de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género en el ámbito local¹.

El documento presenta un primer capítulo que consiste en informar sobre el quehacer del Instituto Nacional de las Mujeres; con la constancia de promover y velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres. Por otra parte, la tarea del Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local a través de dos ejes estratégicos: Liderazgo y Ciudadanía Activa de las Mujeres, y Desarrollo local y Gestión Municipal con Igualdad y Equidad de Género.

En el segundo capítulo, se despliega el concepto de desarrollo local con perspectiva de género, de manera que en este marco el quehacer de las OFIM logre a cabalidad, el desarrollo de capacidades de las mujeres a nivel local.

El tercer y cuarto capítulo presenta una caracterización de las Oficinas Municipales de la Mujer, desde el INAMU, sus objetivos, acciones, requerimientos para el adecuado funcionamiento, el perfil de la profesional y los elementos a considerar para la institucionalización de las mismas.

El quinto capítulo propone un conjunto de estrategias de solución para la sostenibilidad de las OFIM, ante diversas dificultades que enfrentan las Oficinas Municipales de la Mujer, con el fin de fomentar su sostenibilidad, y apertura a las necesidades e intereses de las mujeres en el ámbito local.

Y el sexto capítulo plantea el papel de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer y su relación con la OFIM, la primera como una instancia política y la segunda como una instancia técnica. Ambas muy importantes para el avance las mujeres y la igualdad de género.

1 Es importante recordar que las 57 OFIM que se mencionan están operando normalmente en la actualidad, pero que la lista oficial del INAMU registra 62 OFIM porque forman parte del registro histórico de lo que han sido las aperturas y que por distintas razones algunas de ellas se encuentran con cierres técnicos.

CAPITULO I

¿QUÉ ES EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INAMU)?

9

El Instituto Nacional de las Mujeres fue creado por la ley N° 7801 del 30 de abril de 1998, como una institución autónoma de derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, siendo el ente rector de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

Los fines señalados en la Ley de creación en el art. 2, son los siguientes:

- a. Formular e impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género, en coordinación con las instituciones públicas, las instancias estatales que desarrollan programas para las mujeres y las organizaciones sociales.
- b. Proteger los derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer.
- c. Coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género.
- d. Propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad con los hombres.

Asimismo, la Ley plantea en su artículo 4° las siguientes atribuciones:

- a. Elaborar, promover y coordinar la ejecución y el seguimiento de políticas públicas dirigidas a la promoción de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- b. Coordinar el conjunto de las políticas nacionales de desarrollo que impulsan las instancias públicas, para que contengan la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c. Elaborar y ejecutar los planes, programas y proyectos del propio Instituto, que considere necesarios para cumplir con sus fines.
- d. Coordinar las acciones e instancias existentes en el seno de la Administración Pública; para promover la condición de las mujeres y la equidad de género.
- e. Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además garantizar y coordinar su funcionamiento.
- f. Elaborar, coordinar y ejecutar acciones que impulsen el desarrollo de la familia como espacio de socialización de los derechos humanos e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- g. Brindar asesoramiento y orientación jurídica a todas las instituciones del Estado para que desempeñen sus actividades sin discriminación entre mujeres y hombres.
- h. Vigilar que las disposiciones administrativas no sean discriminatorias y respeten los derechos de las mujeres.
- i. Emitir criterio acerca de los proyectos de ley en trámite legislativo relacionados con la condición de género y la situación de las mujeres y las familias.
- j. Promover y facilitar la creación y el funcionamiento de un fondo para fomentar actividades productivas y de organización de las mujeres y las familias.
- k. Coadyuvar, cuando lo considere pertinente, en los procesos judiciales que afecten los derechos de las mujeres.
- l. Promover y realizar investigaciones que permitan conocer la condición de las mujeres, la equidad de género y la situación de las familias, así como realizar propuestas a su avance.
- m. Mantener relaciones de intercambio cooperación con los organismos internacionales que se ocupen de la promoción de las mujeres, sin perjuicio de las atribuciones del Poder Ejecutivo en materia de relaciones exteriores.
- n. Promover la actividad asociativa de las mujeres, brindando a sus organizaciones la asistencia que proceda para su constitución y mejor desarrollo.

Tiene como misión:

“Promover y tutelar los derechos humanos de las mujeres, para contribuir con la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice la equidad de género.

Con la siguiente visión:

“Ser una institución reconocida por su compromiso y excelencia técnica en materia de derechos humanos de las mujeres, activa defensora de la igualdad, la equidad y la diversidad, promotora del empoderamiento de las mujeres, su autonomía y el pleno ejercicio de sus derechos humanos y ciudadanos, que goce de credibilidad, confianza y legitimidad y con cultura organizativa consecuente con los valores institucionales”.

¿QUÉ ES EL ÁREA DE CIUDADANÍA ACTIVA, LIDERAZGO Y GESTIÓN LOCAL?

El INAMU cuenta con una Dirección de áreas estratégicas, integrada por seis áreas, las cuáles son:

Violencia de Género; Construcción de Identidades y Proyectos de Vida; Especializada en Información; Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres; Gestión de Políticas Públicas para la Equidad, Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, y Desarrollo Regional.

El Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, parte de que la ciudadanía plena implica no sólo la existencia formal de los derechos humanos, sino el ejercicio de los mismos. Para lo cual se requiere por un lado, la existencia de instituciones y mecanismos para hacerlos efectivos y por otro, la información y el empoderamiento de las mujeres para conocer, exigir y disfrutar sus derechos.

Por otro lado, parte de una concepción del desarrollo humano centrado en las personas, que debe considerar la diversidad de intereses y necesidades de la población.

Asimismo, parte de que hombres y mujeres han tenido condiciones diferentes solo por su condición de género, que han llevado a la desigualdad y subordinación de las mujeres. Por lo que es importante reconocer que a partir de las diferencias físicas entre hombres y mujeres, socialmente se ha hecho una asignación de roles y espacios diferenciados para cada uno. Dándoles un valor diferente a los desempeñados por hombres y por mujeres. Lo que ha expuesto a las mujeres a una discriminación sistemática que se expresa en la desigualdad de oportunidades y de acceso a diferentes recursos de tipo económico, material, de conocimiento, de ejercicio del poder, así como a los beneficios del desarrollo.

Por esta razón, se considera la necesidad de que el Estado y las instituciones impulsen políticas públicas y acciones afirmativas a nivel local, regional y nacional que respondan a la especificidad de las mujeres y contribuyan a eliminar las brechas existentes. Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y la equidad, en términos de que las mujeres pueden tener lo que requieren, de acuerdo a sus propias necesidades e intereses con miras a lograr su desarrollo pleno.

Esta visión contempla también, la necesidad de la participación de las mujeres en la definición de estas políticas, así como en las instancias y espacios de toma de decisión, para incidir en la definición del tipo de comunidad que desean y en la distribución de los recursos, lo cual es vital para la gestión de la democracia, el ejercicio de la ciudadanía y el avance de una cultura inclusiva basada en los derechos humanos de la diversidad de la población.

Con base en esta concepción se define la misión del Área como:

“Avanzar en el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, de manera que en el ejercicio de sus derechos como ciudadanas se apropien, controlen y accedan los recursos económicos, sociales, culturales y políticos a nivel nacional, regional y local-municipal en condiciones de igualdad y equidad con los hombres”.

Y la visión como:

“Un Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local fortalecida para desarrollar estrategias y mecanismos en el nivel nacional, regional y local-municipal, que garantice el ejercicio de la ciudadanía activa de las mujeres, en condiciones de igualdad y equidad, y su participación en los espacios y procesos de toma de decisiones para el ejercicio de sus derechos como mujeres y el desarrollo de políticas que incorporen sus necesidades e intereses”.

LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL ÁREA

A su vez, el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local está estructurada en dos ejes estratégicos, ellos son:

✧ **Liderazgo y Ciudadanía Activa de las Mujeres. El cual tiene como fines:**

- El empoderamiento personal y colectivo de las Mujeres.
- Contribuir a garantizar el respeto de los derechos políticos de las mujeres.
- Verificar el cumplimiento de la cuota mínima de participación política de las mujeres.
- Promover y fortalecer la organización, la participación y el ejercicio de un liderazgo género- sensible.

✧ **Desarrollo local con igualdad y equidad de género. Que tiene como fines:**

- Impulsar una concepción y gestión municipal que tome en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres, por medio del impulso de las Oficinas Municipales de la Mujer, concebidas como mecanismos locales para la promoción de los derechos de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal.
- Promover y fortalecer mecanismos locales y municipales para la igualdad y equidad de género, como las Oficinas Municipales de la Mujer y las Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer
- Promover mecanismos orientados al fortalecimiento del liderazgo y la participación ciudadana, por medio del impulso de procesos de consulta, planificación y negociación entre las mujeres y las instituciones, con el fin de crear planes para la igualdad y equidad de género, en el marco de una concepción de desarrollo local participativa e inclusiva.
- Fortalecer las capacidades institucionales para lograr transversar la perspectiva de género en su quehacer, por medio de la coordinación con instituciones e instancias nacionales y de cooperación internacional que tienen que ver con el desarrollo local, para promover la incorporación de la perspectiva de género en sus planes y programas.

CAPITULO II

¿QUÉ ES EL DESARROLLO LOCAL?²

13

DESCENTRALIZACIÓN

En Costa Rica a partir de 1980 y producto de la crisis económica que sufre nuestro país, las políticas de ajuste estructural promueven la reestructuración productiva y la liberalización del comercio, a fin de insertarse en el mercado internacional en condiciones de competitividad³. Dichas políticas se han acompañado de un proceso de reforma de Estado, del que se ha hablado mucho pero poco se ha concretado y que ha carecido de una visión estratégica sobre el desarrollo del país.

La descentralización, es una megatendencia con el propósito de descentralizar el estado, debido al agotamiento del modelo centralista, que requiere de una reforma institucional. Se caracteriza por la transferencia de poder político y económico, de los Gobiernos Locales a la sociedad civil. Los procesos de descentralización en los países de América Latina han ido por caminos diferentes enfrentando grandes dificultades que en vez de lograr descentralizar, en muchos casos sólo ha significado nuevas formas de centralizar.

2 Capítulo tomado de: Vargas, María Ester. (2002). Descentralización y desarrollo local con perspectiva de género. Documento de trabajo. INAMU.

3 Córdova Macías Ricardo, Rojas Bolaños, Manuel y Castro Valverde, Carlos. "Centroamérica: Gobierno Local y participación ciudadana en Costa Rica". Flacso El Salvador. 1996. Es importante aclarar que 57 OFIM son las que aparecen en actividad permanente en el listado oficial y que el registro histórico en la institución alcanza la suma de 62 OFIM que por distintas razones hicieron su apertura y ahora se encuentran en cierre técnico.

Diferentes son los usos del concepto de descentralización, unos están unidos a los comportamientos macroeconómicos (globalización – mundialización), otros lo asocian a un proceso político para reestructurar la espacialidad del Estado, que busca frenar los excesos de la burocracia y la poca eficiencia institucional, potenciando lo local.

El enfoque de desarrollo que se ha impulsado, en los países latinoamericanos y el nuestro, es desde el gobierno central, y en este enfoque lo local se piensa como “objeto del desarrollo”, donde se reciben las políticas por parte de las instituciones. Para modificar este enfoque se requiere un concepto de lo local diferente, así como de participación, donde los y las ciudadanas sean sujetas de su desarrollo.

En este sentido, la tendencia actual es hablar de desconcentración y no de descentralización, porque no se da un traslado de poder efectivo a los organismos locales y regionales.

En el antiguo enfoque de planificación tradicional se da una relación de polos, un polo (gobierno central) que decide y establece las políticas y otro polo (lo regional - local) que las recibe⁴.

El enfoque de planificación que se plantea, es en donde la relación Estado-sociedad civil implica cambios fundamentales en la relación, donde participan organizaciones locales, regionales y nacionales en la toma de decisiones, para concertar y construir consensos y donde se da una distribución de poder que permite a los actores sociales locales y regionales tomar decisiones y distribuir recursos. Los objetivos deben ser discutidos en las tres instancias, para armonizar intereses.

En el marco del concepto de descentralización, los diferentes niveles: local, regional y nacional son instancias de interrelación que favorecen el intercambio entre los diferentes actores sociales. Esta interrelación permite acciones conjuntas y niveles de participación diferenciada, según Lungo y compañeras, en el nivel local la participación es directa, es el espacio donde los actores pueden consultar, discutir y concertar, el regional es el espacio donde se analizan situaciones que sobrepasan lo local y requiere de una articulación mayor y lo nacional es el espacio de una participación más indirecta.

En Costa Rica algunos estudiosos del tema coinciden en afirmar que no existe una política de descentralización y como afirma Roy Rivera⁵, básicamente por dos razones:

- a. el centralismo político, que se expresa en la forma de gestión de lo público
- b. el esquema político-institucional y la relación sociedad y estado

A pesar de que existe en el nivel nacional la necesidad de cambiar el funcionamiento del Estado, parece que ni la clase política, ni los y las ciudadanas están interesadas en plasmarlo en la realidad.

Diferentes son las posiciones al respecto: las y los académicos plantean que no hay una propuesta de descentralización clara y única, el gobierno central plantea que en el país se están llevando a cabo acciones claras dentro de un esfuerzo por descentralizar el estado y fortalecer los municipios, como son: la reforma al artículo 170 y la Ley de Transferencias de Competencias entre otras, y los Gobiernos Locales indican que dichas reformas están muy lejos de promover una descentralización, porque

4 Lungo Mario, Rivero Alicia, Umaña Nidia. “Dimensiones y actores del desarrollo local”. San Salvador, El Salvador.

5 Rivera A. Roy. “Cultura Política, Gobierno Local y Descentralización”. San Salvador, El Salvador. 2001.

los recursos deberán ser utilizados en competencias definidas desde el gobierno central y no desde los gobiernos locales. La mayoría coincide en que se promueve la desconcentración económica, pero no la descentralización.

Pero ¿qué es descentralización? Muchos son los conceptos de descentralización propuestos, un concepto integrador y con una visión amplia es el propuesto por Roy Rivera, en su libro de Cultura Política, Gobierno Local y Descentralización, donde se indica que es un **“proceso mediante el cual se transfieren competencias y poder político desde el gobierno central a instancias del Estado cercanas a la población, dotadas de recursos financieros e independencia administrativa, así como de legitimidad propia, a fin de que, con la participación ciudadana y en su beneficio, se mejore la producción de bienes y servicios”**.

Es una definición amplia porque abarca los aspectos políticos, económicos, sociales y culturales de una localidad. Ve la descentralización como un proceso que distribuye poder y que requiere como elemento fundamental la participación ciudadana. Esto implica que:

- a. hablar de descentralización es hablar de transformación municipal y esto es hablar de la centralización del estado, porque pueden darse acciones tendientes a reforzar el trabajo municipal y potenciar la sociedad local, pero no generar descentralización
- b. la participación necesariamente debe hacer cambiar el esquema político-institucional, de no hacerlo, no hay descentralización. Es establecer mecanismos que permitan la participación igualitaria y equitativa de los diferentes actores sociales en la toma de decisiones
- c. que la descentralización como propuesta política sea discutida por todas y todos, y en los diversos espacios, de manera que la propuesta sea desde el ámbito local y no desde el Gobierno Central
- d. la descentralización implica un equilibrio entre los poderes centrales, regionales y locales, en la toma de decisiones tanto económicas como políticas.

La descentralización no implica que el Estado desaparece, por el contrario debe fortalecer su función normativa y reguladora, al final sigue siendo el responsable del desarrollo del país, y lograr articular las políticas en lo nacional, lo regional y lo local.

DESARROLLO LOCAL

Esta tendencia que busca vitalizar la economía, lograr la integración social, otorgar mayor participación a los ciudadanos y ciudadanas en la gestión de lo público y optimizar las políticas estatales en el ámbito local, es desarrollo local y debe ser aprovechado como un espacio para fortalecer la participación activa de la ciudadanía y potenciar los municipios como Gobiernos Locales.

No obstante, los municipios de nuestro país se caracterizan por una visión limitada de sus competencias debido entre otros factores a la escasez de recursos económicos y el bipartidismo. Y a pesar de que desde hace más de dos décadas se habla de la necesidad de reformar los municipios, han sido pocas las acciones para ello.

Sin embargo, una de estas reformas que empieza a concretarse es la elección popular de las y los alcaldes y la formulación por parte de éstos de Planes de Desarrollo Local, así como la elaboración de estos pla-

nes en algunos municipios. Son estos espacios los que deben aprovecharse para que los Planes de Desarrollo Local sean un instrumento para promover la participación activa de las mujeres, la incorporación de intereses y necesidades de las mujeres en la agenda local, así como la participación activa de las mismas en la toma de decisiones sobre los aspectos políticos, económicos y sociales de su localidad.

El poder local está compuesto por un conjunto de actores locales, que tienen intereses, objetivos y necesidades propias, articular éstos es la gran tarea, y el reto que las mujeres participen activamente en la formulación de políticas.

Por ello “La construcción del municipio que queremos es un proceso en el que participan los diferentes actores presentes en el cantón. Así, el poder local lo constituyen tanto la municipalidad, el gobierno local, la ciudadanía y otros actores locales presentes en el territorio o que tengan intereses legítimos en él, quienes deben participar en la definición de la visión y la estrategia de desarrollo local que se desea para el cantón”⁶.

DESARROLLO LOCAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta visión del desarrollo local, considera también que la participación y decisión de las mujeres en torno a la construcción de su hábitat, es vital para la gestión democrática, el ejercicio de su ciudadanía y el avance de una cultura basada en la equidad y la igualdad entre los géneros. Se trata entonces, de contribuir al empoderamiento de las mujeres en el sentido de propiciar el ejercicio de su liderazgo, de sus derechos, de su ciudadanía⁷.

Incursionar en nuevas formas de concebir un desarrollo centrado en las personas, intentando articular lo nacional, lo regional y lo local como una manera de superar las visiones centralistas, incorporando a la vez, la perspectiva de género; se toma efectivamente en un reto actual.

La descentralización, puede, eventualmente con la aplicación de estrategias claras y la dosis de voluntad política necesaria, contribuir a una revitalización de la gestión institucional en el ámbito regional y en las municipalidades. La descentralización también puede asumir dos dimensiones: por un lado, una descarga de responsabilidades del Estado central o, por otro lado, aportar en el fortalecimiento de una cultura de participación ciudadana (Massolo: 1999).

Interesa por tanto, incidir en la re-definición de los espacios regionales y locales como ámbitos posibles de realización de una cultura favorable a los derechos humanos en general y al os derechos del as mujeres en particular, así como a la gestión social tendiente a la consecución del desarrollo local y regional.

Aportar en el escenario de la diversidad local y regional, la mirada de género, como una forma de analizar la especificidad de la situación de las mujeres en tanto género subordinado y, establecer las conexiones necesarias de esta particular situación con los procesos sociales, económicos, políticos y culturales en los diferentes ámbitos micro, mezo y macrosociales.

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

7 Ana Lorena Camacho de la O. Balance 1999-2001. Instituto Nacional de las Mujeres. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. P.2.

Los espacios regionales y locales no son neutros respecto al género, por tanto, estos espacios no facilitan “naturalmente” la participación ciudadana de las mujeres y la vigencia de sus derechos humanos y ciudadanos. Por ello, el Estado central y las municipalidades deben intervenir en políticas públicas de género, para eliminar la discriminación hacia las mujeres en razón de su sexo.

Para lograr la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo local es necesario:

- a. Visibilizar las necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres, partiendo de que sus necesidades y expectativas son distintas.
- b. Partir de que las acciones para promover el desarrollo no han beneficiado a mujeres y hombres por igual, ya que esto está mediado por las relaciones de poder beneficiando a unos sectores y limitando a otros en el acceso a las oportunidades.
- c. Partir de que tanto las mujeres como los hombres son actores del desarrollo, por tanto deben contar con igualdad de condiciones para participar, analizar, plantear y tomar decisiones.
- d. Que la división sexual de roles tradicional no sea un obstáculo que limite los espacios de desempeño de las mujeres, ni factores de inequidad o discriminación y mucho menos de subordinación de las mujeres ante los hombres⁸.
- e. La no incorporación de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo local significaría la invisibilización de una gran parte de la población y mantendría las relaciones de dominación y subordinación.
- f. Reconocer que las mujeres y los hombres aportan de forma diferente a la sociedad.
- g. Elaborar estrategias claras para la participación de las mujeres en los espacios locales en la identificación de problemas, la implementación de soluciones y evaluación de procesos.
- h. Elaborar y desarrollar metodologías que propicien el análisis diferenciado de género en el nivel local.
- i. Desarrollar acciones diferenciadas y /o acciones afirmativas específicas hacia las mujeres para disminuir las brechas existentes y promover la equidad entre hombres y mujeres.
- j. Promover una distribución equitativa de los recursos materiales y económicos, como parte de una gestión democrática y favorable a la equidad.

PAPEL DEL GOBIERNO LOCAL EN EL DESARROLLO LOCAL

En el contexto mencionado juega un papel muy importante la Municipalidad como gobierno local, como lo señala la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA) que plantea que: *“El gobierno local, como parte integral de la estructura nacional de gobierno, es el ámbito más cercano a los ciudadanos y ciudadanas, y por ello disfruta de una posición ideal para involucrar a las mujeres tanto en la toma de decisiones que conciernen a sus condiciones de vida, como para aprovechar sus conocimientos y capacidades en la promoción del desarrollo local desde una perspectiva humana y de equidad entre los géneros; la misión de la municipalidad no puede realizarse sin la integración, equitativa y sistemática, de las mujeres en la toma de decisiones democráticas en el ámbito local, y la democracia no puede ser alcanzada sin su representación, participación o inclusión adecuada en el proceso de gobernabilidad local... con el fin de lograr gobiernos locales sustentables, igualitarios y democráticos, en donde mujeres y hombres puedan participar en forma*

8 Proyecto Fortalecimiento de la Autogestión Comunitaria. “Módulo conceptual para la promoción del Desarrollo Local participativo” San José, Costa Rica. 1999.

equitativa en la toma de decisiones; y para que tengan acceso equiparable a los servicios y reciban igual trato en estos, la perspectiva de género debe ser integrada en todas las políticas, programas, proyectos o acciones que se impulsen desde la municipalidad...”⁹

Para lograr este mandato del gobierno local se hace necesario el impulso de mecanismos que contribuyan a democratizar las instancias municipales, la distribución de los recursos y la toma de decisiones en el ámbito local, así como el desarrollo de acciones que respondan a las necesidades e intereses de las mujeres. Uno de estos mecanismos son las Oficinas Municipales de la Mujer.

⁹ Declaración de la “Unión Internacional de Autoridades Locales” (IULA), Zimbabwe. 1998.

CAPITULO III

OFIM: UNA RESPUESTA MUNICIPAL A LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES

19

A partir de la creación de las OFIM en 1996, se identifican dos momentos. Un primer momento abarca de 1996 al 2003, “se define una estrategia de apertura planificada e institucionalización de las OFIM”¹⁰, en la que se logra la apertura de un importante número de OFIM, su incorporación en la estructura municipal, la profesionalización y su sostenibilidad.

Un segundo momento comprende el período de 2003 al 2007; esta etapa se caracteriza por el fortalecimiento de estos mecanismos, mediante las acciones realizadas y acompañadas por el INAMU que contempla asesorías permanentes y también especiales, reuniones permanentes bilaterales y provinciales, procesos de capacitación con temas específicos y elaboración de materiales didácticos así como el seguimiento a la implementación de propuestas como: Formulación de agendas de las mujeres a nivel local y la ejecución de un Plan piloto sobre la construcción de “Planes Municipales con Perspectiva de Género” que está en proceso de ejecución en seis municipalidades (Pococí, Osa, San Carlos, Belén, Moravia, Escazú).

10 Camacho de la O, Ana Lorena. Balance 1999-2001. Instituto Nacional de las Mujeres. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

Con el objetivo promover su fortalecimiento, se ha coordinado con el Proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización (FOMUDE) de la Unión Europea, para desarrollar acciones conjuntas y unir esfuerzos y recursos para potenciar el trabajo que desde el Área se realiza para las OFIM.

Por otro lado, a partir de los objetivos de la PIEG se perfila en el futuro un trabajo con mayor orientación hacia ciertos temas como el de empleabilidad, trabajo remunerado y empresariedad.

También la PIEG propone un objetivo estratégico vinculado con la protección efectiva de los derechos de las mujeres frente a todas las formas de discriminación y la erradicación de la violencia intrafamiliar. Sobre este objetivo las OFIM tienen un acumulado histórico que han desarrollado en el espacio local y que tiene que ver con la protección, divulgación y orientación de los derechos humanos para una mejor calidad de vida para las mujeres.

Otro de los objetivos estratégicos de la PIEG es el fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género, y que favorece a las OFIM en la medida en que apunta a su fortalecimiento con recursos, apoyo político y legitimidad que le permita realizar acciones de transversalidad de género en la gestión municipal y el desarrollo local.

Por lo antes señalado el Área de Ciudadanía Activa tiene en su plan de trabajo distintas acciones dirigidas a las OFIM, para lograr su apertura planificada y sostenible por medio de un proceso sistemático de información y negociación con las diferentes autoridades municipales, así como con instituciones y mujeres organizadas de los diferentes cantones del país, con el fin de lograr la incorporación de esta instancia estratégica a la estructura programática, presupuestaria y orgánica de la Municipalidad.

También se impulsan otras acciones para su fortalecimiento técnico y desarrollo de procesos que logren, además del trabajo de promoción de los derechos de las mujeres, la promoción de políticas que logren permear todo el quehacer municipal para un desarrollo local favorable a la equidad.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA:

- Promover la apertura planificada y la institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer, para que sean mecanismos sostenibles que promuevan los derechos de las mujeres en el ámbito local.
- Elaborar el perfil de la encargada de la OFIM y asesorar a las municipalidades para el proceso de creación de la plaza, selección y contratación de la encargada.
- Brindar información y capacitación a las encargadas de las Oficinas Municipales de la Mujer, para fortalecer sus capacidades técnicas y profesionales, de manera que les permita consolidarse como un mecanismo local impulsor de políticas públicas en favor de un desarrollo local que responda a las necesidades e intereses de las mujeres.
- Brindar asesoría y acompañamiento a las Oficinas Municipales de la Mujer, para la implementación de políticas públicas a favor de los derechos de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal, de acuerdo con los lineamientos del INAMU.
- Coordinar con diferentes autoridades municipales como alcaldes/as, Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer, Concejo Municipal, y otros, para el aseguramiento de los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para el adecuado funcionamiento de las OFIM.

- Facilitar herramientas a las encargadas de las OFIM para promover mecanismos de coordinación entre las diferentes instituciones a nivel local con el fin de articular esfuerzos y recursos, y velar porque las políticas institucionales incorporen las necesidades e intereses de las mujeres.
- Apoyar para la definición de una estrategia entre las Comisiones Municipales de la Mujer y las OFIM, para la definición y desarrollo de políticas municipales a favor de la igualdad y equidad de género.
- Coordinación interinstitucional y con la Cooperación Internacional para viabilizar propuestas en materia de Igualdad y Equidad de género.

CAPITULO IV

¿QUÉ SON LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OFIM)?

23

ANTECEDENTES

Las OFIM se crearon a partir de 1996 en el marco del Plan Nacional de Prevención y Atención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI), con el objetivo de crear un espacio en la estructura municipal y con apoyo interinstitucional e intersectorial, de servicios de información, orientación y atención a las mujeres con énfasis en violencia intrafamiliar y difusión de derechos.

Las OFIM se formalizan en 1998 con la aprobación de la Ley No 7801 de creación del INAMU, que plantea como una de sus atribuciones “promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer; además garantizar y coordinar su funcionamiento” (artículo 4, inc. e).

En cumplimiento de este mandato, el INAMU desde el Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local promueve la apertura y el fortalecimiento de las OFIM, concebidas como mecanismos para la promoción de los derechos de las mujeres y la equidad de género en el ámbito local.

Se considera que la creación e institucionalización de las OFIM contribuye a los procesos de democratización de nuestras sociedades integrando a la dimensión del desarrollo local- municipal la perspectiva, intereses y necesidades de la mitad de la población: las mujeres.

OBJETIVOS DE LAS OFIM¹¹

Objetivo General:

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

Objetivos específicos:

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.
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 unir 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.

ACCIONES A REALIZAR POR PARTE DE LAS OFIM¹²

- Elabora un diagnóstico participativo de la situación de las mujeres en el cantón, de forma que le permita conocer su realidad e identificar sus necesidades e intereses.
- Elabora un plan de trabajo tomando en cuenta el diagnóstico participativo y los recursos institucionales.

11 Camacho De La O, Lorena y Aguilar, Vera. OFIM: Una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las Mujeres.

12 Camacho De La O, Lorena. Perfil de la Profesional. Programa Oficinas Municipales. INAMU 1999.

- Elabora un directorio con información de los programas y servicios orientados a las mujeres que existen en el cantón, que contemple las instituciones y las organizaciones no gubernamentales. Para lo cual deberá diseñar una boleta para recopilar la información con al menos la siguiente información: institución, población meta, programas existentes, requisitos, horario de atención, datos de ubicación, persona contacto.
- Elabora un directorio de los grupos organizados de mujeres existentes en el cantón, de tipo sociales, productivos, religiosos y de otra naturaleza. Para lo cual debe diseñar una boleta para recopilar la información que contenga al menos: tipo de grupo, actividad que realiza, integrantes, objetivos, necesidades, datos de ubicación, proyectos actuales, entre otros.
- Establece un sistema permanente de información y difusión de derechos de las mujeres, dirigido a la población femenina del cantón y a las personas funcionarias públicas encargadas de ejecutar programas a nivel local.
- Implementar un sistema ágil de información sobre los servicios municipales, locales, privados y públicos, que permita a las mujeres acceder a ellos de forma oportuna.
- Elabora planes, programas y proyectos que integren los intereses y necesidades de las mujeres y que se orienten a favor de un desarrollo local con perspectiva de género, en áreas como: salud y calidad de vida, trabajo y empleo, organización y participación, violencia y derechos en general.
- Promueve la creación de una red interinstitucional y comunitaria que favorezca la coordinación y la atención integral a las necesidades de las mujeres del cantón, con participación de mujeres y profesionales del cantón. Coordinar y dar seguimiento a la red una vez constituida.
- Coordina junto a Instituciones Públicas la distribución igualitaria y equitativa de los recursos dirigidos a las mujeres, así como, brinda seguimiento a los diferentes programas institucionales para que respondan a las necesidades de las mujeres.
- Brinda información y apoyo para la organización local de actividades como talleres, foros y otras donde se requiera tener conocimiento de los recursos humanos, materiales, institucionales y de organizaciones locales.
- Promover campañas a favor de los Derechos de las Humanas y el derecho a una Vida sin Violencia.
- Promueve y alienta el liderazgo de las mujeres, por medio de la capacitación técnica, política y organizativa.
- Sensibilizar a las comunidades en la no discriminación hacia las mujeres y niñas.
- Contribuye a la puesta en marcha de los planes de acción para la igualdad y la equidad del INAMU y otras instituciones públicas.
- Promueve espacios recreativos, culturales y deportivos para las mujeres.
- Desarrolla procesos de sensibilización y formación con el personal de la municipalidad con el fin de incorporar la perspectiva de género en el quehacer municipal.

REQUERIMIENTOS PARA EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LA OFIM

Con el objetivo de contar con una OFIM sostenible y con capacidad de desarrollar las funciones indicadas y lograr los objetivos propuestos es que se requiere de una serie de recursos humanos, materiales y económicos. A continuación se detallan los requerimientos mínimos.

- Salario de la profesional encargada de la OFIM y de otras profesionales para fortalecer el trabajo que realiza la OFIM.

- Apoyo secretarial.
- Presupuesto de papelería, suministros de oficina, publicidad o divulgación de las actividades.
- Viáticos.
- Espacio físico adecuado para brindar atención con confianza, calidad y seguridad.
- Mobiliario básico: escritorio, papeleras, sillas, archivadores, computadora, teléfono.
- Presupuesto para los diferentes proyectos de desarrollo.

PERFIL DE LA PROFESIONAL¹³

Este perfil está elaborado según el marco de los requerimientos y el perfil profesional que el Instituto Nacional de las Mujeres desea recomendar para la encargada de la OFIM y del equipo profesional (staff) requerido.

A) NATURALEZA DEL TRABAJO

Ejecución de labores profesionales, técnicas y administrativas en las cuales se debe aplicar los conocimientos técnicos y prácticos de una profesión adquirida en una institución de enseñanza superior al nivel de bachillerato universitario en el área de las ciencias sociales. Que la faculte para operativizar las acciones programáticas referidas a las políticas de equidad e igualdad entre los géneros.

B) NATURALEZA DEL PERFIL PROFESIONAL

Profesional operativo, debido a la naturaleza de las funciones y con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos.

C) PERFIL DE LA ENCARGADA DE LA OFIM

- Nivel profesional mínimo de bachillerato universitario en el área de Ciencias Sociales, preferiblemente en (Trabajo Social, Sociología, Planificación Social, Psicología con énfasis en el área social).
- Tener experiencia mínima de un año en el trabajo con grupos de mujeres.
- Habilidad para trabajar en equipo y la coordinación interinstitucional.
- Conocimiento en el ámbito de la planificación con perspectiva de género o al menos haber recibido capacitación en género y desarrollo local.
- Capacidad para organizar grupos y actividades en el ámbito local
- Tener un manejo básico de computación (paquetes informáticos y ambiente Windows).
- Destreza para el manejo de personal ya que podría tener a su cargo personal fijo y/o voluntario.
- Disponibilidad para trabajar fuera de la jornada ordinaria, debido a la naturaleza del trabajo que realiza. (noches, sábados)
- En el caso que la atención se oriente a la violencia intrafamiliar la profesional deberá tener capacitación especializada en este servicio de atención. Si hay interés de desarrollar esta área, se recomienda que se contrate personal adicional.

13 Camacho De La O, Lorena. Perfil de la Profesional. Programa Oficinas Municipales. 1999. INAMU

D) FUNCIONES DE LA PROFESIONAL ENCARGADA DE LA OFIM:

- Elaborar un plan de trabajo de acuerdo a los resultados del diagnóstico.
- Ejecutar actividades de asistencia técnica procurando que las funciones que desempeña tengan como resultado un manejo adecuado y profesional en el campo legal, psicológico, antropológico, social y administrativo.
- Realizar labores de comunicación que implican un manejo y tratamiento de información, producción y divulgación de materiales.
- Ejecutar labores profesionales de alguna dificultad relacionadas con investigaciones, diagnósticos, estudios casuísticos, servicios, diseño y ejecución de proyectos específicos en ámbitos afines a su experiencia y relacionados con las necesidades e intereses de las mujeres del cantón.
- Asistir a reuniones, seminarios, juntas y otras actividades similares, representando a la Oficina Municipal de las Mujeres ante organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros.
- Ejecutar otras funciones propias del cargo.
- Elaborar informes de labores para la Alcaldía, la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer y el INAMU.

PASOS PARA LA APERTURA DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER (OFIM)¹⁴

La apertura de las OFIM se concibe como un proceso de negociación y toma de decisiones paulatino para dotarla de las condiciones necesarias, los recursos económicos y los recursos humanos idóneos, con el objetivo de que esta responda al perfil definido por el INAMU y se garantice su institucionalización y sostenibilidad.

A continuación se presentan las fases, las acciones y los principales actores en el proceso de negociación para la apertura de las OFIM.

A) SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Se considera fundamental brindar un espacio de sensibilización y capacitación a diferentes autoridades municipales, como a el/la Alcalde/sa, al Concejo Municipal y a la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM), con el fin de generar procesos de concientización sobre la discriminación que sufren las mujeres por razones de género, sus necesidades específicas, y sobre la necesidad de impulsar un nuevo paradigma de desarrollo local que tenga como objetivo la igualdad y equidad de género. En este sentido se contemplan acciones como:

- Reuniones con el/la alcalde/sa y la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer.
- Audiencias con el Concejo Municipal para presentar el programa y los procedimientos para la apertura de las OFIM.
- Talleres de sensibilización a diferentes autoridades

¹⁴ Igualdad y equidad de género en el Desarrollo Local: Compartiendo buenas prácticas. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU. 2002

B) NEGOCIACIÓN, FORMALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN.

Esta segunda fase contempla las negociaciones para la apertura de la Oficina con los diferentes actores municipales y comunales. Implica la identificación de recursos para equipar la Oficina y la ubicación del espacio físico adecuado para brindar un servicio de calidad.

Implica la firma de un convenio de cooperación que establece las responsabilidades de la Municipalidad y la participación que tendrán otras instancias, tanto públicas como privadas, para apoyar el funcionamiento de la Oficina.

Además, contempla la creación de la plaza de la profesional encargada y su aprobación por parte de la Contraloría General de la República. Así como la asignación de un presupuesto específico dentro del presupuesto institucional para cubrir: salario, materiales y otros. Esto con el fin de lograr la institucionalización de la Oficina y su sostenibilidad. Para lo cual se contemplan actividades como:

- Reuniones con la o el alcalde
- Reuniones con la CMCM
- Presentación del convenio para su aprobación al Concejo Municipal, por parte de la alcaldía o la CMCM
- Revisión del convenio por el Área legal del INAMU
- Presentación del convenio a la Junta Directiva del INAMU
- Firma de convenio
- Coordinar con el departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad, envío de información sobre el perfil de la encargada y sobre el perfil del puesto para justificación de la creación de la plaza
- Elaboración de presupuesto de la OFIM e incorporación en el presupuesto municipal.

C) CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ENCARGADA DE LA OFIM

Contempla la contratación de la profesional responsable de la Oficina, lo cual implica la realización de un concurso, la selección y la contratación. Posterior a la contratación se ejecuta un proceso de inducción, tanto a la Municipalidad, como al Programa de Oficinas Municipales de la Mujer, en el cual se informa sobre el marco conceptual y metodológico de este. Algunas acciones a realizar son:

- Definición del perfil de la encargada
- Realización del concurso para la selección de la encargada
- Desde la Alcaldía contratación de la encargada
- Desde el INAMU realización del curso de inducción

D) SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO

Contempla acciones de seguimiento para garantizar un adecuado funcionamiento de la Oficina acorde con los objetivos propuestos. Así como un acompañamiento en la definición, la organización y elaboración del plan de trabajo. Por último el desarrollo de algunas actividades contempladas en el plan de trabajo dirigidas al fortalecimiento de las redes locales y la promoción de derechos de las mujeres.

Algunas acciones son:

- Participación en los cursos y talleres que imparte el INAMU
- Elaboración del plan de Trabajo
- Coordinación con la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer

Otros elementos a considerar para la institucionalización de la OFIM¹⁵:

- Apoyo y credibilidad de las alcaldías.
- Respuesta positiva de la comunidad y de los grupos organizados.
- Apoyo y coordinación con instituciones públicas y privadas para acciones en el Cantón.
- Tomar en cuenta necesidades del Cantón.
- Buena coordinación y apoyo del INAMU.
- Participación activa de las mujeres como protagonistas.

15 Informe Balance General. Evaluación Participativa Programa Oficinas Municipales. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. 2003.

CAPITULO V

ESTRATEGIA PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS OFIM

31

Se ha definido una estrategia para potenciar a las OFIM y apoyar las iniciativas ya existentes que contempla las siguientes acciones:

I. Asesorías:

Consiste en un espacio de coordinación, comunicación y asesoría mediante diferentes vías como: el fax, correo electrónico, teléfono, así como la asesoría presencial al espacio que ambas instituciones acuerden, para atender las diferentes demandas de las OFIM.

II. Aperturas:

Apertura, formalización de convenios y atención a las necesidades técnicas y administrativas de las responsables de las OFIM. Se continuará promoviendo la apertura de OFIM en aquellas municipalidades donde aún no hay, o donde se han dado cierres temporales. Este proceso implicará un trabajo sistemático con las autoridades locales (alcaldes/as, regidoras/es, miembras de CMCM). Sin embargo, esta acción se desarrollará según la demanda y el interés mostrado por las municipalidades.

III. Reuniones Provinciales:

Son los espacios de trabajo colectivo entre las encargadas de las OFIM, que facilitan el intercambio conceptual y práctico. El objetivo es promover el análisis y la reflexión sobre temas específicos de in-

terés de las encargadas de las OFIM, que les permita brindar una atención de calidad a las mujeres. Serán reuniones cuatrimestrales con las OFIM en cada una de las provincias, lo que significa que en el transcurso del año se realizan 3 reuniones provinciales con fechas y lugares previstos conjuntamente.

IV. Elaboración y publicación de materiales:

Se contempla la publicación de diferentes documentos según las necesidades que se identifiquen para apoyar el trabajo de las OFIM. Pueden ser materiales metodológicos, conceptuales, promocionales, etc.

V. Sistema de Información del quehacer municipal:

Con el objetivo de mantener una base de datos actualizada sobre el quehacer de las OFIM, se contará con un cuestionario para la recolección de información de su quehacer que será aplicado una vez al año. Estos informes darán cuenta de las principales líneas de trabajo desde las OFIM, así como la caracterización de las mujeres atendidas y las principales necesidades e intereses planteados.

VI. Planes municipales para la igualdad y equidad de género:

Se considera que estos planes son una oportunidad para el fortalecimiento de la OFIM como un mecanismo estratégico a nivel local para el avance de las mujeres y a favor de la promoción de un desarrollo local más democrático, inclusivo y favorable a la construcción de culturas institucionales que promueven la igualdad y la equidad género.

La selección de las municipalidades se hará con base en:

- el interés explícito y la disponibilidad mostrada por las OFIM
- Apoyo político de la alcaldía y/o concejo municipal para llevar a cabo el proceso de elaboración de los planes municipales con los requerimientos que este conlleva.
- Existencia de recursos económicos y humanos que garantice la sostenibilidad del Plan.

VII. Capacitación:

Se realizarán procesos de capacitación en temas como: Descentralización, liderazgo de las mujeres, planes municipales con perspectiva de género, etc, en coordinación con el proyecto de Fortalecimiento Municipal y Descentralización (FOMUDE) y otras instancias.

VIII. Investigación:

Se elaborarán diversas investigaciones relacionadas con los temas de descentralización, desarrollo local, participación y liderazgo político de las mujeres, entre otras, que enriquezcan el quehacer de la institución.

ESTRATEGIA CON LAS COMISIONES MUNICIPALES DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER (CMCM)

Con el objetivo de fortalecer el liderazgo político y la incidencia de las CMCM para promover una gestión municipal a favor de la igualdad y la equidad de género, se han definido las siguientes acciones:

Asesorías:

1. Elaboración de documento de registro de las CMCM con información sobre qué son las CMCM y el estado de las mismas (nombradas, juramentadas, con reglamento aprobado).
2. Revisión y reedición de la propuesta de reglamento de las CMCM. Esta propuesta es una herramienta de trabajo para la incidencia en el Concejo Municipal y el fortalecimiento de las CMCM como instancias a favor de la igualdad y la equidad de género.
3. Asesorías permanentes a CMCM, tanto presenciales como telefónicas o por otros medios.

Capacitación:

4. Desarrollo de procesos de capacitación en temas como: perfil de las OFIM y de la CMCM, derechos humanos y ciudadanía, liderazgo y participación política, género y relación entre mujeres, negociación e incidencia municipal, entre otros.

Divulgación:

5. Acciones de divulgación por medio de afiches de las OFIM, foros, espacios de consulta, difusión de la política nacional para la igualdad y equidad de género.

CAPITULO VI

COMISIÓN MUNICIPAL DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER (CMCM) Y SU RELACIÓN CON LAS OFIM

35

La Comisión Municipal de la Condición de la Mujer, es parte del Concejo Municipal. Se crea en el artículo 49 del Código Municipal de 1998, el cual señala que: “En la sesión del Concejo posterior inmediata a la instalación de sus miembros, el presidente nombrará a los integrantes de las Comisiones permanentes, cuya conformación podrá variarse anualmente.

Cada Concejo integrará como mínimo siete Comisiones Permanentes: de 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 participen en ellas todos los partidos políticos representados en ellos.....” (art.49)

En cuanto a la integración de la Comisión se plantea que “estará integrada al menos por tres miembros: dos deberán ser escogidos de entre los regidores propietarios y suplentes. Podrán integrarlas los síndicos propietarios y suplentes, estos últimos tendrán voz y voto. Los funcionarios municipales y los particulares podrán participar en las sesiones con carácter de asesores” (art. 49).

Debido a que en algunas Municipalidades no existe este reglamento, el INAMU en conjunto con el Instituto de Fomento Municipal (IFAM), ha elaborado una propuesta de reglamento para que las

CMCM lo revisen adecuándolo y lo adapten para someterlo posteriormente a su aprobación en el ceno del Concejo Municipal. Esto con el objetivo de apoyar y regular el buen funcionamiento de estas comisiones.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER (CMCM)

Las Comisiones Municipales de la Condición de la Mujer son una instancia política, a la que el Concejo Municipal le asigna la especificidad del tema de equidad de género, para estudiar y proponer mociones relacionadas con esta temática para que sean discutidas en el Concejo Municipal.

RELACIÓN DE LA OFIM Y LA CMCM

Es importante señalar que la OFIM es una instancia técnica que se ha incorporado en distintos lugares del organigrama, según cada municipalidad, en algunos casos su dependencia es directa de la alcaldía en otros de Recursos Humanos, la Dirección Administrativa, o la Dirección de Desarrollo Humano. Esta dependencia es la que determinará a quien le rinde cuentas la OFIM.

Hay que recordar que la alcaldía debe ejecutar los acuerdos del Concejo Municipal, por lo que aquellos acuerdos que tengan que ver con la materia de la OFIM, es la alcaldía quien debe trasladarlos a la OFIM y velar por su cumplimiento.

Por su parte, la CMCM es una instancia política, un órgano deliberativo del Concejo Municipal en materia de equidad de género, que tiene como principal función proponer y aprobar mociones que apoyen a la OFIM y que contribuyan a incorporar la perspectiva de género en el quehacer municipal.

Es de fundamental importancia que ambas instancias trabajen en conjunto ya que son los únicos mecanismos institucionales en el nivel local para trabajar por el avance de las mujeres. Teniendo la posibilidad de definir políticas, estrategias y recursos para responder a las necesidades e intereses de las mujeres.

En este sentido la relación entre las OFIM y las CMCM se caracteriza por ser una relación de:

- Apoyo político para la aprobación de recursos al interior del Concejo Municipal, para el buen funcionamiento de la OFIM.
- Colaboración 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.
- 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.

GLOSARIO DE SIGLAS

CMCM: Comisión Municipal de la Condición de la Mujer

INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres

IFAM: Instituto de Fomento y Asesoría Municipal

IULA: Unión Internacional de Autoridades Locales

OFIM: Oficina Municipal de la Mujer

BIBLIOGRAFÍA

Camacho De La O, Lorena. Balance del Programa Oficinas Municipales de la Mujer. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU. 1999

Camacho De la O, Lorena. Balance 1999-2001. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU. Costa Rica. 2001

Camacho De La O, Lorena y Aguilar, Vera. OFIM: Una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las Mujeres. 2003.

Camacho De La O, Lorena. Perfil de la Profesional. Programa Oficinas Municipales. INAMU. 1999.

Córdova Macías Ricardo, Rojas Bolaños, Manuel y Castro Valverde, Carlos. "Centroamérica: Gobierno Local y participación ciudadana en Costa Rica". FLACSO. El Salvador. 1996.

INAMU. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. Informe Balance General. Evaluación Participativa Programa Oficinas Municipales. 2003.

INAMU. Area Ciudadanía Activa Liderazgo y Gestión Local. Igualdad y Equidad de Género en el Desarrollo Local: Compartiendo buenas prácticas. Costa Rica. 2002.

Lungo Mario, Rivero Alicia, Umaña Nidia. "Dimensiones y actores del desarrollo local". San Salvador, El Salvador.

Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe. Declaración de Quito. Ecuador. 1998.

Proyecto Fortalecimiento de la Autogestión Comunitaria. “Módulo conceptual para la promoción del Desarrollo Local participativo” San José, Costa Rica. 1999.

Rivera, Roy. “Cultura Política, Gobierno Local y Descentralización”. San Salvador, El Salvador. 2001.

Unión Internacional de Autoridades Locales. Declaración Mundial de IULA sobre las Mujeres en el Gobierno Local. Simbadwe. 1998

Vargas, María Ester. “Descentralización y desarrollo local con perspectiva de género”. INAMU. 2002.

Vargas, Marianela. “Orientaciones para un desarrollo local y gestión municipal con igualdad y equidad de género”. Área Ciudadanía Activa Liderazgo y Gestión Local. INAMU. 2007.

ANEXO N°1

• CUADRO SOBRE EL ESTADO DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OFIM)

41

Hacemos un reconocimiento a las encargadas de las Oficinas Municipales de la Mujer, quienes junto con el INAMU, han fortalecido este mecanismo local a favor de la igualdad y equidad de género y de los derechos humanos de las mujeres.

Encargadas de las OFIM:					
OFIM	Coordinadora	DIRECCIÓN	TELEFONO	FAX	EMAIL
1. SAN JOSÉ	Vivian Villavicencio Jiménez Trabajadora Social	Contiguo edificio José Figueres Ferrer. Desarrollo Humano Municipalidad de San José	295-6061 Ext 104	223-4155	ofim@msj.co.cr
2. TIBÁS	Tatiana Mejía Chacón Trabajadora Social	Costado este del Parque	240-6070 240-7155 ext. 103	240-8050	ofimtibas@yahoo.es
3. GOICOECHEA**	Fannella Giusti Minotre Psicóloga	Costado del Más x Menos de Guadalupe Centro	224-5119 224-0345 Ext. 558 o 554	253-1003	ofimgoico@gmail.com
4. MORAVIA**	Marianne Lizana Moreno Psicóloga	Costado sur del templo católico	240-2411 235-8985 235-8839	240-8648 ext. 115 236-8111	bkmarianne@yahoo.com
5. CORONADO**	Nidia Campos Vargas Trabajadora Social	Costado norte del parque que frente a la Iglesia	229-7965	Telefax 2297963	ofimcoro@racsa.cr nidiacamp@costarricense.cr
6. ESCAZÚ**	Maritza Rojas Poveda Psicóloga	Del Palacio Municipal, frente al parque 500 oeste y 75 norte	288-3885 289-5669	289-5669 228-5757	equidad@muniescazu.go.cr
7. MONTES DE OCA**	Laura Guadamuz Zuñiga Trabajadora Social	Diagonal a la iglesia	224-7850	224-7850	iguadamu@costarricense.cr
8. SANTA ANA	Ericka Herradora Zuñiga Estudiante de psicología	Esquina noroeste del templo católico	203-3344 230-232	282-5347 282-7436	cherradora@santaana.go.cr herradora03@costarricense.cr
9. ASERRÍ	Evelyn Hernández Méndez Psicóloga	Municipalidad	230-3078	230-2090	muaserri@racsa.co.cr
10. CURRIDABAT	Martha González Salas Trabajadora Social	Municipalidad de Curridabat	271-3913	271-39-13	marta.gonzalez@curridabat.go.cr
11. MORA	Guiselle Roldán Aguilar Psicóloga	Del Rancho el Higerón 100 sur. Antes del puente a la entrada de Ciudad Colón. Casa Azul, 2 plantas. EBAIS 6.	249-10-50, ext 21	249-2096	mora.ofimujer@gmail.com
12. ACOSTA *					
13. DESAMPARADOS*					

Encargadas de las OFIM:					
OFIM	Coordinadora	DIRECCIÓN	TELEFONO	FAX	EMAIL
14. ALAJUELA**	Magaly Acuña Picado Psicóloga	Diagonal Esquina Noroeste del Parque Central	436-2355 436-2354	436-23-55	ofimalajuela@munialajuela.go.cr
15. GRECIA	Cristina Céspedes Castro Psicóloga	Costado norte del Parque	494-0240	494-0240	crisesca@yahoo.com
16. SAN CARLOS**	Pilar Porras Zúñiga	Costado del Parque	461-0711	461-0711	pilarporras2005@yahoo.es
17. NARANJO**	Ingrid Soto Rodríguez Psicóloga	Municipalidad de Naranjo	451-5858 ext. 5	451-5959	ofim_naranjo@yahoo.com
18. ATENAS	Jacqueline Ávila Jiménez P sicóloga	Municipalidad de Arenas	446-3716	446-3617	ofim.atenas@costarricense.cr
19. POÁS	Dylana Gómez Ulate	Municipalidad	448-4950 448-5060	448-4058	dchina09@yahoo.com
20. UPALA	Gerlin Calderón Angulo Psicóloga	Complejo Municipal	470-0157 470-0167 ext 107	470-0087	
21. LOS CHILES*					
22. VALVERDE VEGA	Silvia E. Gutiérrez Camacho Psicología	Municipalidad	454-4001 454-1454	454-4001	segcl0@costarricense.cr
23. PALMARES	Daniela Jiménez Castro	Municipalidad	453-0013 ext 28	453-1213	municipalm@racsa.co.cr
24. OROTINA	Angie Miranda Salas Abogada	Municipalidad	428-0029	428-8047 ext 102	angiem14@msn.com
25. SAN RAMÓN	Sundry Pérez Quesada Psicóloga	Municipalidad	445-5111 ext 113	445-6622	sundryperez@hotmail.com
26. HEREDIA	Estela Paguaga Espinoza Psicóloga	Municipalidad de Heredia	277-1463 (directo) 277-1465	277-1463	oficinamujer@heredia.go.cr
27. SARAPIQUÍ	María de los A. Briceno	Puerto Viejo Centro, costado noreste del juzgado	766-5436 (directo)	766-5436	mariabricaneo@costarricense.cr
28. SANTO DOMINGO	Lucrecia Retana Gómez Psicóloga	Esquina oeste del Parque	244-4469 ext. 120 566-1864	244- 1963 / 244- 4544	ofimsantodomingo@gmail.com lucretanag@gmail.com
29. BARVA	Carmen Camacho Cambronero Trabajadora Social	Frente a la Iglesia	260-3292 ext 121 237-1228	260-2883 ext. 121	carmencamachoca@hotmail.com

Encargadas de las OFIM:					
OFIM	Coordinadora	DIRECCIÓN	TELEFONO	FAX	EMAIL
30. BELEN	María Picado Psicóloga	Costado este de la Iglesia Católica	293-0673	Telefax 293-0673	ofim@belen.go.cr
31. SAN RAFAEL**	Karol Bolaños Segura Psicóloga	De la clínica de San Rafael 200 N. y 25 O., contiguo área de salud	237-5893	260-0213	karolpbs@hotmail.com
32. STA BARBARA	Martha García Sánchez	Costado norte del parque	269-9081 269-7073	269-9368 269-9105	munisaba@racsa.go.cr
33. SAN PABLO	Yamileth Monterrey López Psicóloga	Municipalidad	238-1882 ext 118	238-1882	yamitacr26@yahoo.com
34. SAN ISIDRO	Gabriela Vargas P sicóloga	Municipalidad de San Isidro	268-81-04 ext 117		gabriel-vargas@gmail.com
35. FLORES	Laura Arias	Municipalidad San Joaquín de Flores	840-09-04		municip_flores@racsa.co.cr
34. PUNTARENAS**	Ana Doris Carranza Vargas	Del Liceo José Martí, 100 mts. Norte	661-4812,	661-48-12	dcarranza@racsa.co.cr
35. GARABITO (JACÓ)	Albena Muñoz Taya	Municipalidad de Garabito	643-3500 643-3038	643-1157	
36. AGUIRRE	Lisbeth Martínez Ortiz	Municipalidad	777-0071	777-0071 ext 114	lis-martinez@hotmail.com
37. PARRUTA	Karol Ajú Montero	Municipalidad	779-5454 ext 109	779-9231 779-9965	
38. OSA	Roxana Cortes Lumbí	Municipalidad	788-7043 788-8554	788-8492	munosa@racsa.co.cr r_lumbi@costarricense.cr
39. CORREDORES	Ambar Johanna Mesén Molina Psicóloga	Municipalidad	7833939 7833939	7833939	ambarmesen@yahoo.com
40. GOLFITO *					
41. ESPARZA	Laureana Rodríguez. Trabajadora Social	Municipalidad	636-7878 ext 627 635-5074 ext. 675	635-5074. Ext 601	laureanarh@costarricense.cr
42. MONTES DE ORO	Lilly Artavia - Psicóloga Gina Martínez - Abogada	Municipalidad	639-9020 639-8083	639-8083	
43. CARRILLO**	María Isabel García Rocha Trabajo Social	Del Banco Nacional 100 norte y 100 este	688-80-39	688-70-60	mari.ofim@yahoo.es

Encargadas de las OFIM:					
OFIM	Coordinadora	DIRECCIÓN	TELEFONO	FAX	EMAIL
44. ABANGARES**	Fabiola Salas Castro Psicóloga	Frente a la Iglesia	662-07-55	662-01-47	
45. NANDAYURE	Xiomara Méndez Ovarés Trabajadora Social	Municipalidad	657-7500 657-71-95	657-7500	
46. CAÑAS	Erika Patricia Cabezas Ramos Psicóloga	Municipalidad	669-1302	669-0559	ofmujer@municipanas.go.cr
47. BAGACES	Mariela López Peña Trabajadora Social	Municipalidad	671-1233	671-11-58	
48. LIBERIA	Yadira López Medrano	Municipalidad	666-01-69 ext 116	661-01-69	yalopez5@hotmail.com
49. SANTA CRUZ	Griselda García Briceño Planificadora	Municipalidad	680-0101 ext.230	680-0629	griseldagarcia_munistac@ racsas.co.cr
50. TILARAN **	Ofelia Barrantes Vargas Psicóloga	Municipalidad	695-5051	695-5432	munitila@racsas.co.cr
51. NICOYA *					
52. SIQUIRRES**	Maritza Delgado González Socióloga	Contiguo a la Bodega Municipal	768-5330	768-5330	
53. TALAMANCA	Verónica Pomier Hernández Socióloga	Municipalidad	751-01-37 751-0255	751-0137	
54. POCOCÍ	Mayra Montes Arce Abogada	Municipalidad	711-1228 813-7125	711-1228	ofmujerpococi@costarricense.cr mayragemamontes@hotmail.com
55. LIMÓN	Jessica Hernández Solano	Municipalidad	758-4444 ext 220 758-2729	758-4444 ext 220/758-2729	jvisa2001@hotmail.com
56. MATINA	Delia Sing Benette	Municipalidad	718-10-36	718-7301	
57. GUÁCIMO	Carmen Eliza Zaccour Psicóloga	Municipalidad	716-5051	716-60-67	carzaccour@hotmail.com
58. CARTAGO	Ligia Solano González Abogada	Municipalidad	552-8058 ext 306	552-8058 ext 306	ligiasg@muni-cartag.go.cr
59. PARAÍSO	Paula Casasola Barquero Trabajadora Social	Municipalidad, contiguo al salón de sesiones municipales	574-7811 ext 120 574-8086	574-78-11 ext 105	ts_paulacasasola@costarricense.cr

Encargadas de las OFIM:					
OFIM	Coordinadora	DIRECCIÓN	TELEFONO	FAX	EMAIL
60. OREAMUNO	Hannia Asenjo Rivera	Municipalidad	592-2097 ext 112/ 551-0730, ext. 112	592-2097	municipalidaddeoreamuno@ice.co.cr
61. LA UNIÓN	Laura Esquivel Soto Psicóloga	De la clínica de la C.C.S.S., 100 E y 75 S.	279-3773	279-3773	lesquives@yahoo.com
62. TURRIALBA	Susan Vargas Torres Psicóloga	Oficina anexa a la Municipalidad	556-0161	5560766	susanvargas@yahoo.com
* Cerradas Temporalmente					
** Especializadas en Violencia					

ANEXO N°2

DECLARACIÓN MUNDIAL DE IULA SOBRE LAS MUJERES EN EL GOBIERNO LOCAL

47

PREÁMBULO

1. El Comité Ejecutivo Mundial de la Unión Internacional de Autoridades Locales (IULA), la Asociación Mundial de Gobiernos Locales, reunido en Harare, Zimbabwe, en noviembre de 1998.
2. Recordando la Declaración Mundial de Autonomía Local, adoptada en el trigésimo Primer Congreso Mundial de IULA en Toronto, en 1993.
3. Recordando la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW) y la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Mujer y la Plataforma de Acción adoptadas en Beijing en 1995, y en particular, el principio reconocido en el Artículo 344 de esta última, que establece que las organizaciones internacionales, como IULA, juegan un papel importante en la implementación de la Plataforma de Acción de las Naciones Unidas.
4. Reconociendo que son múltiples las razones por las cuales las mujeres no son representadas en forma igualitaria, que las mujeres y los hombres en el mundo viven en condiciones diferentes, y que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder y controlar recursos económicos y políticos.
5. Considerando que el gobierno local, como parte integral de la estructura nacional de 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.

6. Subrayando que la misión de IULA no puede realizarse sin la integración, equitativa y sistemática, de las mujeres en la toma de decisiones democráticas en el ámbito local, y que la democracia no puede ser alcanzada sin una representación participación e inclusión de las mujeres en el proceso de gobernalidad local.

**NOSOTROS, MIEMBROS DE IULA REPRESENTANDO A LOS
GOBIERNOS LOCALES DEL MUNDO, CREEMOS FIRMEMENTE QUE:**

7. La autonomía democrática local juega un papel esencial para asegurar la justicia social, económica y política para todos los ciudadanos y ciudadanas de cada comunidad del mundo, y que todos los miembros de la sociedad, tanto mujeres como hombres, deben ser incluidos en el proceso de gobernabilidad.
8. Mujeres y hombres, en su calidad de ciudadanos y ciudadanas de una comunidad, tienen los mismos derechos humanos, obligaciones y oportunidades, así como el mismo derecho a ejercerlos. El derecho a votar, a ser elegido y a ejercer un cargo público a todos los niveles, son derechos humanos aplicables equitativamente a hombres y mujeres.
9. Los problemas y desafíos a los que se enfrenta la humanidad son globales, pero transcurren y deben ser tratados en el ámbito local. Las mujeres tienen igual derecho a superar la pobreza, la discriminación, la inseguridad y el deterioro ambiental. Para combatir esos problemas y superar los desafíos del desarrollo sustentable es fundamental que se dote a las mujeres de competencias y que participen en el gobierno local como tomadoras de decisiones, planificadoras y gestoras.
10. El gobierno local se encuentra en una posición excepcional para contribuir en la lucha global por la igualdad de género y para llegar a tener un gran impacto en la situación de las mujeres y en el status que da la igualdad de género en el mundo en su capacidad de ámbito de gobierno más cercano a los ciudadanos y ciudadanas y como proveedor y facilitador de servicios y empleo.
11. La integración sistemática de las mujeres vigoriza los cimientos democráticos, la eficiencia y la calidad de las actividades de los gobiernos locales. Para que los gobiernos locales puedan satisfacer las necesidades de las mujeres y de los hombres, deben basarse en las experiencias de ambos géneros, a través de una representación equiparable en todos los niveles de decisión, abarcando el amplio espectro de responsabilidades de los gobiernos locales.
12. Con el fin de crear gobiernos locales sustentables, igualitarios y democráticos, en donde mujeres y hombres puedan participar en forma equitativa en la toma de decisiones, y para que tengan acceso equiparable a los servicios, y reciban igual trato en éstos, la perspectiva de género debe ser integrada transversalmente en todos los sectores de definición y de gestión de los gobiernos locales.

El gobierno local como proveedor de servicios y de condiciones de vida aceptables

13. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres de acceder a los servicios de los gobiernos locales, así como el derecho de ser tratadas con igualdad y de poder influir en el inicio, desarrollo, gestión y seguimiento de dichos servicios. Al prestar servicios como educación, salud y otros servicios sociales, los gobiernos locales deberán considerar igualmente a las mujeres y a los hombres como responsables de las cuestiones relativas a la familia y a la vida pública, y deberán evitar los estereotipos de las mujeres y de los hombres.

14. Las mujeres tienen derecho equitativo a condiciones de vida aceptables incluyendo vivienda, distribución de agua y servicios sanitarios así como asequible transporte público. Las necesidades y condiciones de vida de las mujeres deben ser conocidas y tomadas en cuenta en cada momento de la planificación.
15. Las mujeres tienen el mismo derecho que los hombres a acceder al territorio y espacio geográfico de los gobiernos locales, yendo esto desde la posesión de terreno al derecho a desplazarse libremente y sin temor en los espacios públicos y el transporte.
16. Los gobiernos locales han de jugar un papel importante en asegurar los derechos reproductivos de las mujeres, así como sus derechos a ser libres de violencia doméstica y otras formas de abuso y de violencia tanto físicas como psíquicas.

El gobierno local como generador de empleo y jugando un papel clave en la comunidad local.

17. Las mujeres tienen igual derecho al trabajo en los gobiernos locales así como el derecho a la igualdad tanto en los procedimientos de selección de empleo. Siendo empleados de los gobiernos locales, tanto las mujeres como los hombres tienen el mismo salario, a los mismos beneficios, promoción y capacitación, así como el derecho de trabajar bajo las mismas condiciones y de recibir la misma evaluación del trabajo.
18. El doble trabajo que realizan las mujeres –pagado y no pagado- es una de las barreras que les impide participar de los procesos de decisión. Los gobiernos locales juegan un importante papel en la provisión de servicios accesibles, profesionales y seguros para los niños, las personas de la tercera edad, y para los incapacitados, bien directamente o en conjunto con el sector privado o de voluntarios. Asimismo, juega un importante papel fomentando que se compartan las tareas domésticas equitativamente entre los hombres y las mujeres. Las mujeres y los hombres son responsables de sus hijos y de otros miembros de la familia. Los hombres tienen el mismo derecho y responsabilidad sobre el cuidado de sus hijos y familia, y deberán ser incentivados en este respecto.

NOSOTROS, MIEMBROS DE IULA REPRESENTANDO A LOS GOBIERNOS LOCALES DEL MUNDO, NOS COMPROMETEMOS A:

19. Asegurar que las condiciones dentro de nuestros gobiernos locales y asociaciones permitan que nuestros principios, mencionados en este documento, sean realizados.
20. Aumentar nuestros esfuerzos para igualar la cantidad de mujeres y hombres en los órganos de decisión en todos los campos y asegurar la participación cualitativa de las mujeres en todos los concejos, comités y otras agrupaciones relacionadas con la toma de decisiones.
21. Aplicar el principio de transversabilidad a través de la integración de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y servicios de los gobiernos locales y de sus asociaciones representativas en el ámbito nacional, regional e internacional, y desarrollar metodologías para monitorear y medir el trabajo transversal de género.
22. Buscar nuevas formas para asegurar que las mujeres estén representadas y que participen activamente, tanto formal como informalmente, en el proceso de administración local.
23. Fortalecer la cooperación internacional y nacional entre los gobiernos locales, a fin de fomentar el intercambio de experiencias, así como identificar y desarrollar métodos, políticas y estrategias que ayuden a eliminar las barreras a la participación de las mujeres en la toma de decisiones locales.

24. Delinear, implementar y supervisar los planes de acción para promover la igualdad de oportunidades laborales en el campo municipal, incluyendo la igualdad de trato en los procesos de selección, promoción, remuneración, así como igualdad en las condiciones de trabajos.
25. Trabajar activamente con el objetivo de lograr cambios de actitud con respecto los temas de género mediante una concientización en los sistemas educativos y en las estructuras políticas y administrativas de los gobiernos locales.
26. Trabajar activamente con otros actores de la sociedad, incluyendo las organizaciones que tratan temas de género, el sector privado, organizaciones no gubernamentales, agrupaciones profesionales, organizaciones de mujeres, institutos de investigación y sindicatos, para alcanzar los objetivos de esta declaración.

CONVOCAMOS A LOS ESTADOS A:

27. Reconocer Que los gobiernos locales juegan un plan clave en el desarrollo de la democracia sustentable y de sociedades con igualdad de género y como consecuencia apelamos a que concedan a los gobiernos locales la autonomía constitucional, legal y financiera que les permita cumplir con sus responsabilidades democráticas.
28. Apoyar, incentivar y crear oportunidades y recursos para que los gobiernos locales trabajen y promuevan la igualdad de género.
29. Reconocer a las asociaciones nacionales de gobiernos locales como aliadas importantes en el desarrollo, promoción y apoyo de la igualdad de género en el ámbito local y en el intercambio de experiencias en el ámbito internacional, nacional y local.
30. Trabajar con asociaciones de gobiernos locales y sus miembros para implementar la Plataforma de Acción de Beijing y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW).
31. Garantizar y velar el derecho de las mujeres de poseer competencias legales idénticas a las de los hombres y las mismas oportunidades a ejercerlas asegurando la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica.
32. Garantizar y velar los mismos derechos de las mujeres de participar en el sistema democrático asegurando sus derechos a voto, a ser elegibles en las elecciones, y a ocupar cargos públicos.
33. Desarrollar e incrementar el conocimiento en el campo de género asegurando que la recopilación de datos estadísticos sobre individuos sean desagregados y analizados desde la perspectiva de género, y proporcionar los recursos necesarios para realizar investigaciones en el ámbito académico con perspectiva de género, que pueda ser utilizado para el desarrollo de la igualdad de género en los gobiernos locales.

CONVOCAMOS A LA COMUNIDAD INTERNACIONAL A:

34. Implementar la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en Contra de la Mujer (CEDAW) y esta declaración.
35. Reconocer el nivel local como el ámbito del gobierno más cercano a los ciudadanos y ciudadanas con un papel de gran importancia en el alcance de los objetivos de equidad de género acordados por los Gobiernos Nacionales a través de las Naciones Unidas, y por ello;
36. Trabajar con los gobiernos locales y sus instituciones en todos los niveles para promover la par-

ticipación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones en todas sus formas, tanto formales como informales.

37. Apoyar programas iniciados por los gobiernos locales y sus asociaciones que tengan como objetivo incrementar la representación de las mujeres en ellos y en funciones de liderazgo en el ámbito local.



Instituto Nacional de las Mujeres
Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local
Tel. (506) 253-8069 • Fax: (506) 280-0110
Dirección: 100 mts este y 25 mts sur del Taller Wabe,
Granadilla Norte, Curridabat • San José Costa Rica
Apartado Postal: 59-2015
email: ciudadania@inamu.go.cr
Portal WEB: www.inamu.go.cr