



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

San José, Costa Rica
2004

320.8
I59o

Instituto Nacional de las Mujeres
Oficinas municipales de la mujer: una respuesta municipal a las
necesidades de las mujeres / Instituto Nacional de las Mujeres. – 1 ed. – San
José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2004 (Colección Documentos, no.
21)

48 p.; 28 cm.

ISBN 9968-25-060-0

1. ADMINISTRACION MUNICIPAL. 2. ADMINISTRACION DE
OFICINAS. 3. MUJERES – ACTIVIDAD POLITICA. 4. DERECHOS
DE LA MUJER. I. TITULO.

Créditos

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

Hacemos un reconocimiento a las encargadas de las Oficinas de las Mujeres, quienes junto con el INAMU, han fortalecido este mecanismo local a favor de las mujeres.

Encargadas de las OFIM:

- San José	Vivian Villavivencio	- Sarapiquí	María de los Angeles
- Escazú	Maritza Rojas		Briceño.
- Goicoechea	Fanella Guisti	- Cartago Centro	Ligia Solano
- Santa Ana	Ericka Herradora	- Paraíso	Paula Casasola
- Vázquez de Coronado	Nidia Campos	- Tres Ríos	Laura Esquivel
- Tibás	Tatiana Mejía Chacón		Soto
- Moravia	Marianne Lizana	- Liberia	Yadira López
- Montes de Oca	Laura Guadamuz		Villareal
- Curridabat	Martha González	- Nicoya	Ana Laura
- Mora	Guiselle Roldán		Obregón
- Alajuela Centro	Mercedes Alvarez	- Bagaces	Cristina Ruiz
- San Ramón	Sundry Pérez Quesada		Vilchez
- Grecia	Marlene Mora	- Carrillo	María Isabel
- Atenas	Jackeline Avila		García Rocha
- Naranjo	Ingrid Soto	- Santa Cruz	Griselda García
- Poás	Dylana Gómez Ulate	- Cañas	Ericka Cabezas
- Orotina	Rosa Isell Murillo Diaz		Ramos
- San Carlos	Magaly Rojas	- Abangares	Fabiola Salas
- Upala	Gerlyn Calderón	- Puntarenas Centro	Ana Doris
- Valverde Vega	Silvia Gutiérrez		Carranza
- Palmares	Floribeth Campos	- Osa	Arleth Murillo
- Los Chiles	Vicenta Vega	- Aguirre	Lisbeth Martínez
- Heredia Centro	Estela Paguaga Espinoza	- Parrita	Yadira Barrantes
- Barva	Paula Morales	- Garabito	Albena Muñoz
- Santo Domingo	Lucrecia Retana	- Pococí	Mayra Montes
- San Rafael	Karol Bolaños		Arce
- Belén	María Picado	- Siquirres	Maritza Delgado
- Santa Bárbara	Martha García	- Talamanca	Verónica Pomair
- San Pablo	Yamileth Monterrey	- Guácimo	Susan Velásquez

TABLA DE CONTENIDOS

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 Area	12

CAPITULO II

¿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	18

CAPITULO III

A. OFIM: Una respuesta municipal a las necesidades de la mujeres.	19
Objetivos del Programa:	19
B. ¿QUÉ SON LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OFIM)?	20
5.1. Objetivos de las OFIM:	21
Objetivo General:	21
Objetivos específicos:	21
5.2. Acciones a realizar por parte de las OFIM:	22
5.3. Requerimientos para el adecuado funcionamiento de la OFIM:	25
5.4. Perfil de la profesional	25
5.5. Pasos para la apertura de la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM)	27
Otros elementos a considerar para la institucionalización de la OFIM:	29

CAPITULO IV

COMISIÓN MUNICIPAL DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER (CMCM)	30
6.1. Funciones de la Comisión de la Condición de la Mujer (CMCM)	30
Funciones específicas:	31
6.2. Relación entre la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM) y Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM).	31

CAPITULO V

Estrategias para la sostenibilidad de las OFIM:	34
Estrategias de solución a los problemas de concepción:	34
Estrategias de solución a los problemas de comunicación: Manejo adecuado de los canales de comunicación.	34
Estrategias de solución a los problemas organizativos:	35
Estrategias de solución a los problemas económicos:	35
Estrategias de solución a los problemas de planificación:	35
Estrategias de solución a los problemas de participación:	36
GLOSARIO DE SIGLAS	37
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXO N°1	
Cuadro sobre el estado de las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM)	39
ANEXO N°2	
Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe	43

PRESENTACIÓN

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, ha impulsado el “Programa de Oficinas Municipales de la Mujer”.

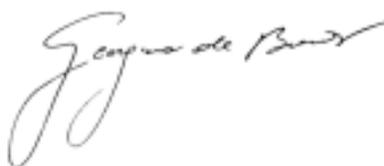
Este Programa se desarrolla desde el Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, y tiene como principal objetivo promover la apertura planificada y sostenible de las Oficina Municipales de la Mujer, así como brindarles las herramientas para fortalecer sus capacidades técnicas en favor de la promoción de los derechos de las mujeres.

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

El INAMU considera que debido a los procesos de impulso 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 Oficinas, que se han ido enriqueciendo con la práctica y el devenir de las Oficinas. Se presentan aspectos relacionados con su perfil, los objetivos, la apertura, el funcionamiento, así como, de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer sus funciones y la relación con la OFIM, con el objetivo de contribuir a promover los procesos de apertura de una forma clara y ajustados a los términos recomendados por el INAMU.



Georgina Vargas Pagán
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
INAMU



INTRODUCCIÓN

El presente documento muestra los elementos que de 1999 hasta el 2004, el Instituto Nacional de las Mujeres ha promovido a las Oficinas Municipales de la Mujer, como mecanismos para el avance de las mujeres en el desarrollo local, a través de la institucionalización y la sostenibilidad.

En el marco del Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local se ha logrado la apertura planificada de 59 OFIM, que entre sus objetivos impulsa y ejecuta 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.

El primer capítulo consiste en presentar información 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 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 capítulo presenta: una caracterización del eje promotor de las Oficinas Municipales de la Mujer, desde el INAMU. Así mismo, la estructuración de las Oficinas Municipales de la Mujer, sus objetivos, acciones, requerimiento para el adecuado funcionamiento, el perfil de la profesional y los elementos a considerar para la institucionalización de las mismas.

En el cuarto capítulo se abarca el papel de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer; sus funciones y la pertinencia en cuanto a su relación con la OFIM. Además, se retoma la incidencia en la gestión local por parte de las regidoras, sindicadas y concejales miembros de la CMCM, a partir de la implementación de la cuota mínima del 40% en la participación en puestos de decisión.

Finalmente, en el capítulo quinto se propone un conjunto de estrategias de solución a diversas dificultades que enfrentan las Oficinas Municipales de la Mujer, con el fin fomentar su sostenibilidad, para la continúa atención de acuerdo a las necesidades de las mujeres en el ámbito local.



CAPITULO I

¿Qué es el Instituto Nacional de las Mujeres?

CAPITULO I

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

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 conciente 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 y Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local.

El Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, parte de que la ciudadanía plena implica no solo 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. Lo que ha expuesto a las mujeres a una condición de desventaja y vulnerabilidad, 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, en el marco del Programa Creciendo Juntas.
- ◆ 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 el ejercicio de un liderazgo género- sensitivo

·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 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?

CAPITULO II

¿QUÉ ES EL DESARROLLO LOCAL? ¹

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 competitividad.² 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.

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.³

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 recibe.

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

¹ Tomado de: Vargas, María Ester. *Descentralización y desarrollo local con perspectiva de género*. INAMU. 2002.

² Córdova Macías Ricardo, Rojas Bolaños, Manuel y Castro Valverde, Carlos. *Centroamérica: Gobierno Local y participación ciudadana en Costa Rica*. Flacso El Salvador. 1996

³ Lungo Mario, Rivero Alicia, Umaña Nidia. *Dimensiones y actores del desarrollo local*. San Salvador, El Salvador.

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 Rivera⁴, 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 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

⁴Rivera A. Roy. *Cultura Política, Gobierno Local y Descentralización*. San Salvador; El Salvador. 2001.

- 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 reducida de sus competencias, 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 planes 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.

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, por un lado de contribuir al empoderamiento de las mujeres en el sentido de propiciar el ejercicio de su liderazgo, de sus derechos, de su ciudadanía⁵.

⁵ Ana Lorena Camacho de la O. Balance 1999-2001. Instituto Nacional de las Mujeres. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. P.2.

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.

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 hombres⁶.
- 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 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 que 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 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...”*⁷

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.

⁷ Declaración de la “Unión Internacional de Autoridades Locales” (IULA), Zimbabwe. 1998.



CAPITULO III

OFLM: Una respuesta municipal a las necesidades de la mujeres.

CAPITULO III

A. OFIM: Una respuesta municipal a las necesidades de la mujeres.

A partir de su creación en 1999, esta instancia se inscribe en dos momentos. En un primer momento, que abarca de 1999 al 2001, “se define una estrategia de apertura planificada e institucionalizada de las OFIM”⁸, de modo que las OFIM avancen en el desarrollo local con presencia en la estructura municipal.

Un segundo momento que comprende el período de 2001 al 2004; esta etapa se caracteriza por ejecutar acciones dirigidas al fortalecimiento de estos mecanismos, por medio de asesorías, reuniones y procesos de capacitación.

El Programa de Oficinas Municipales de la Mujer pertenece al Eje de Desarrollo Local con Perspectiva de Género, del Área de Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. Promueve la apertura planificada y sostenible de las OFIM en cada municipalidad, 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 la OFIM en la estructura programática, presupuestaria y orgánica de la Municipalidad.

Se impulsa la institucionalización de estas Oficinas, lo cual implica la creación de una plaza para que de esta manera sea parte de la estructura municipal, y se le asignen los recursos, las condiciones necesarias para su funcionamiento y se garantice su sostenibilidad. Ya que de lo contrario, están sujetas a situaciones y decisiones que no aseguran un funcionamiento sostenido y acorde con el perfil recomendado por el INAMU.

Lo anterior se considera fundamental para lograr el compromiso municipal con un desarrollo local integrador de las necesidades e intereses de las mujeres y a favor de la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

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.

⁸ Camacho de la O, Ana Lorena. Balance 1999-2001. Instituto Nacional de las Mujeres. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local

- ◆ 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.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el Programa implementa una estrategia con la Red de OFIM, que contempla: asesorías individuales y grupales, procesos de capacitación y reuniones provinciales.

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

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 planificada y sostenida de las OFIM. Las cuáles han sido definidas como mecanismos para la promoción de los derechos de las mujeres 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.

5.1. Objetivos de las OFIM⁹:

Objetivo General:

1. 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 las mujeres.
2. **Fomentar la participación**, la organización, 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 para la igualdad y la equidad de género que se incorporen** en los planes Municipales a fin de que estos incorporen los intereses y necesidades de las mujeres.
5. **Referir** a las mujeres a distintos servicios y programas estatales y gubernamentales¹⁰.
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 Institucional en el nivel local, impulsando la creación de **redes interinstitucionales**.
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, grupos terapéuticos, entre otros.

⁹ Camacho De La O, Lorena. *Balance del Programa Oficinas Municipales de la Mujer. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU. 1999*

¹⁰ Camacho De La O, Lorena y Aguilar, Vera. *OFIM: Una respuesta municipal a las necesidades e intereses de las Mujeres.*

11.Promover la sensibilización a diferentes actores locales sobre el tema de derechos y perspectiva de género, para promover una transformación de patrones socioculturales que promueven relaciones de dominación y discriminación.

12.Promover la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal.

5.2. Acciones a realizar por parte de las OFIM¹¹:

- ◆ 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.
- ◆ 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.
- ◆ Implementa 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. Coordina y da 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.

¹¹ Camacho De La O, Lorena. Perfil de la Profesional. Programa Oficinas Municipales. INAMU 1999.

- ◆ 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.
- ◆ Promueve 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.
- ◆ Sensibiliza 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.

5.3. 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
- ◆ Apoyo secretarial
- ◆ Gastos de papelería y suministros de oficina.
- ◆ Gastos para publicidad o divulgación de las actividades
- ◆ Viáticos
- ◆ Espacio físico adecuado para brindar atención con calidad y seguridad.
- ◆ Mobiliario básico: escritorio, papeleras, sillas, archivadores, computadora, teléfono.
- ◆ Presupuesto para los diferentes proyectos de desarrollo

5.4. Perfil de la profesional¹²

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.
- ◆ 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 ser psicóloga y tener capacitación especializada en este servicio de atención. Si hay interés de desarrollar esta área, se recomienda que se contrate personal adicional.

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.

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

- ◆ 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.

5.5. Pasos para la apertura de la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM)¹³

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

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.

¹³ *Igualdad y equidad de género en el Desarrollo Local: Compartiendo buenas prácticas. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. INAMU. 2002*

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 en 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
- ◆ Contratación de la encargada
- ◆ 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 OFIM¹⁴:

- ◆ Apoyo y credibilidad de Alcaldes.
- ◆ 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 de las mujeres como protagonistas.

¹⁴ Informe Balance General. Evaluación Participativa Programa Oficinas Municipales . Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. 2003



CAPITULO IV

Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM)

CAPITULO IV

COMISIÓN MUNICIPAL DE LA CONDICIÓN DE LA MUJER (CMCM)

La Comisión Permanente 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)

Tal y como lo plantea este artículo, la CMCM puede estar integrada por personas regidoras, síndicas y personas de la comunidad, aunque estas últimas por estar en calidad de asesoras, tendrán voz pero no voto.

Con respecto al funcionamiento de esta Comisión, el Código señala en el art. 50, que “por medio de un reglamento interno los Concejos regularán la materia referida en este capítulo”. Por lo que se esperaba que exista un reglamento que regule el funcionamiento de todas las Comisiones.

Debido a que en algunas Municipalidades no existe este reglamento, el INAMU en conjunto con el IFAM, ha elaborado una propuesta de reglamento para que las CMCM lo adapten y sometan a aprobación del Concejo Municipal. Esto con el objetivo de apoyar y regular el buen funcionamiento de estas Comisiones.

6.1. 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 y aprobadas por el Concejo Municipal.

Funciones específicas:

- ◆ Proponer en el seno del Concejo Municipal los dictámenes necesarios que garanticen los recursos financieros, humanos y materiales para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM).
- ◆ Elaborar un plan anual de trabajo de la Comisión Municipal de la Condición de la Mujer.
- ◆ Proponer al Concejo Municipal para su aprobación, políticas y proyectos específicos para la atención de necesidades de las mujeres del Cantón. Una vez aprobadas, deben ser incluidas en el Plan Anual Operativo Municipal.
- ◆ Apoyar y colaborar en las distintas actividades incluidas en el Plan Anual Operativo de las Oficinas Municipales de la Mujer.
- ◆ Velar por la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal, por medio de la elaboración y presentación de mociones que velen por los derechos de las mujeres del cantón.
- ◆ Elaborar informes periódicos que permitan evaluar el accionar de la Comisión.
- ◆ Coordinar a través del Concejo Municipal con diferentes instancias, el desarrollo de proyectos relativos a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y la igualdad y equidad de género.
- ◆ Cualquier otro que se le asigne por parte del Concejo, los reglamentos y leyes vigentes.

6.2. Relación entre la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM) y Comisión Municipal de la Condición de la Mujer (CMCM).

Es importante señalar que la OFIM es una instancia técnica que depende de la alcaldía directamente. Lo cual significa que es la alcaldía quien autoriza y aprueba el plan de trabajo y las distintas actividades que realice la OFIM. Asimismo, la OFIM debe rendir cuentas de su ejecución a la alcaldía. Lo anterior, excepto cuando la OFIM pertenece a otro programa o área dentro de la estructura orgánica municipal, como por ejemplo cuando existe el Área de Desarrollo Social, Área de Desarrollo Humano y la OFIM es parte de uno de los programas de esta Área.

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 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.

Por lo que es recomendable que la CMCM conozca el Plan de trabajo de la OFIM y que ésta le envíe los informes de ejecución a la CMCM, con el fin de facilitarle la información necesaria, para el apoyo político que requiera y la toma de decisiones en el Concejo Municipal que contribuya a fortalecerla como mecanismo estratégico al interior de la Municipalidad.

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.

6.3. Participación de Regidoras, Síndicas y Concejales, miembros de la CMCM, como resultado de la aplicación del 40% de la cuota mínima en puestos de decisión.

Se ha fortalecido el quehacer de la CMCM con la participación de regidoras propietarias y suplentes, así como síndicas y concejales; en la Municipalidad a partir de la aplicación de la cuota del 40%, su objetivo principal es destacar la presencia de las mujeres en puestos de decisión.

CUADRO N°1
Mujeres electas Regidoras Propietarias y Suplentes

Puesto Regidoras	1994- 1998		1998-2002		2002-2006	
	ABS	REL	ABS	REL	ABS	REL
Propiedad	75	13.8	195	34.2	237	46.3
Suplencia	123	22.6	220	38.5	264	53.7

Fuente: Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local, INAMU. Elaborado por Sandra Picado con base en las resoluciones Número 583-E-2002, 584-E-2002, 585-E-2002, 586-E-2002, 587-E-2002, 588-E-2002, 589-E-2002, emitidas por el Tribunal Supremo de Elecciones.

Según el cuadro N°1, se destaca un crecimiento en la participación de las mujeres electas entre el período previo a la aplicación de la cuota mínima del 40%, de 1994- 1998; en comparación con el período del 2002 – 2006 en el cual se aplica la normativa, representando el doscientos por ciento de participación.



CAPITULO IV

Estrategias para la sostenibilidad de las OFIM

CAPITULO V

Estrategias para la sostenibilidad de las OFIM¹ :

Estrategias de solución a los problemas de concepción:

- ◆ Apertura en las Municipalidades para que las OFIM's trabajen en otras áreas, mas allá de la VIF.
- ◆ Realización de procesos de sensibilización constantes en las Municipalidades sobre desarrollo local con perspectiva de género.
- ◆ Promover el empoderamiento individual para posteriormente movilizar hacia lo organizativo, lo político y lo colectivo.
- ◆ Compartir con las autoridades municipales los alcances, logros e impacto del trabajo que realizan las OFIM's.
- ◆ Negociación y compromisos de apoyo material, recursos económicos y humanos para las OFIM's, dando seguimiento a los mismos.
- ◆ Fortalecer el espacio municipal de las OFIM's con seguimiento y acompañamiento a las encargadas, creando estrategias conjuntas de inserción Municipal.
- ◆ Divulgar, comunicar y sensibilizar a lo interno y externo de las Municipalidades los fines, principios y misión de las OFIM's.
- ◆ Priorizar las demandas de las usuarias para evitar el recargo de tareas.
- ◆ Aprovechar las diferentes actividades y espacios de las Municipalidades para incorporar los intereses de las mujeres.

Capacitar a través de talleres a las mujeres de las CMCM sobre derechos y equidad de género.

Estrategias de solución a los problemas de comunicación: Manejo adecuado de los canales de comunicación.

- ◆ Reuniones permanentes y capacitaciones sobre perspectiva de género con funcionarios / as municipales.
- ◆ Dar seguimiento a acuerdos con las Municipalidades compartiendo información y actividades de las OFIM's.
- ◆ Realizar estrategias de comunicación alternativas y creativas: Boletines, comunicación escrita y oral.
- ◆ Establecer canales de comunicación entre las organizaciones de mujeres y las OFIM's, a través de las diferentes instituciones de los cantones.

¹⁵Informe Balance General. Evaluación Participativa Programa Oficinas Municipales. Área Ciudadanía Activa, Liderazgo y Gestión Local. 2003 "Por medio del Análisis de Problemas tipo, las OFIM's participantes en la Evaluación describieron los problemas que viven, ubicaron las principales causas de los mismos y elaboraron estrategias para su solución. Estas estrategias son de gran importancia para la sostenibilidad de las OFIM's, al ser elaboradas por las personas que viven y sienten la problemática cotidiana".

Estrategias de solución a los problemas organizativos:

- ◆ Mejorar la organización de las OFIM's dentro de las Municipalidades. Búsqueda permanente de espacios de coordinación interinstitucional.
- ◆ Nombrar y/o ratificar al personal de las OFIM's para eliminar clima de inseguridad.
- ◆ Elaborar proyectos que a la vez que generen trabajo, resulten una propuesta alternativa de desarrollo para la población.
- ◆ Capacitación y motivación a los grupos organizados de mujeres para fortalecerlos, impulsando el liderazgo de las mujeres con metodología participativa género sensitiva.

Estrategias de solución a los problemas económicos:

- ◆ Presión de grupos organizados para dotar de presupuestos adecuados a las OFIM's.
- ◆ Justificación de mas recursos económicos ante las Municipalidades, con base en proyectos elaborados.
- ◆ Sensibilizar a las Municipalidades sobre la relación costas -efectividad de las OFIM's.
- ◆ No utilizar el presupuesto asignado a las OFIM's para otros fines en las Municipalidades.

Estrategias de solución a los problemas de planificación:

- ◆ Cuando se negocie la apertura de OFIM's con las municipalidades, trabajar los objetivos de las mismas y los recursos necesarios para cumplirlos.
- ◆ Realizar permanentemente informes de las necesidades latentes de las OFIM's.
- ◆ Realización de coordinaciones y negociaciones interinstitucionales para maximizar recursos para el avance de las mujeres.
- ◆ Promover la cultura de planificación en las Municipalidades. Realizar planificaciones flexibles para prevenir imprevistos.
- ◆ Retomar relaciones con las organizaciones e iniciar procesos de coordinación con los Concejos distritales para trabajo conjunto.

Estrategias de solución a los problemas de participación:

- ◆ Solicitar y fortalecer el respaldo de las CMCM a las OFIM's.
- ◆ Promover la cultura de participación en las comunidades.
- ◆ Identificación de las instancias municipales y locales con poder de convocatoria.
- ◆ Involucrar más a las instancias respectivas de las Municipalidades y a la CMCM a participar en las OFIM's a través de la distribución y coordinación de actividades.

GLOSARIO DE SIGLAS

CMCM:	Comisión Municipal de la Condición de la Mujer
INAMU:	Instituto Nacional de las Mujeres
IULA:	Unión Internacional de Autoridades Locales
OFIM:	Oficina Municipal de la Condición de la Mujer
VIF:	Violencia Intrafamiliar

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. 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 A. 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.

ANEXO N°1

Cuadro sobre el estado de las Oficinas Municipales de la Mujer (OFIM)
Octubre, 2004

MUNICIPALIDAD ENCARGADA NOMBRE DE LA PROFESIONAL FORMACION TEL FAX CORREO ELECTRONICO

SAN JOSÉ

San José	Vivian Villavivencio	Trabajadora Social	222-7114 366-1412 (Celular)	223-6033	vivillajimencz@msn.com
Escazú**	Maritza Rojas	Psicóloga	240-6070 Cel 383-7803	240-6987	ofimtibas@yahoo.es tmc@exressmail.net
Desamparados*			259-2158	250-5022	
Aserrí*			230-3078		
Goiocoechea**	Fanelia Guisti	Psicóloga	224-5119 / 224-0345 Ext. 558 o 554	253-1131 / 240-0860	giustiminotre@hotmail.com
Santa Ana	Ericka Herradora	Trabajadora Social	Cel. 815-58-55 203-3344	282-5347	munisan@racsa.co.cr
Vázquez de Coronado**	Nidia Campos	Trabajadora Social	Cel. 366-4552 229-7965	229-2146	
Acosta*					
Tibás	Tatiana Mejía Chacón	Trabajadora Social	240-6070 Cel. 383-7803	240-6987	ofimtibas@yahoo.es tmc@exressmail.net
Moravia**	Marianne Lizana	Psicóloga	235-8985 / 235-8839 240-2411	240-8648 ext. 115	mariannelizana@hotmail.com
Montes de Oca**	Laura Guadamuz	Trabajadora Social	280-5549	234-7657	L.guadamu@costarricense.cr
Curridabat	Martha González	Trabajadora Social	272-0172	272-0809	meugeniags@costarricense.cr zuñiga34@hotmail.com
Mora (Ciudad Colón)	Guiselle Roldán	Psicóloga	249-1838 casa 249-1050(Secret. Alcaldía)	249-2096	ica_gram@yahoo.com
			Municipalidad		

MUNICIPALIDAD ENCARGADA	NOMBRE DE LA PROFESIONAL	FORMACION	TEL	FAX	CORR ELECTR
ALAJUELA					
Alajuela Centro**	Mercedes Alvarez	Psicóloga	443-5215 Cel. 378-9197	443-5215	merce_alru@co
San Ramón	Sundry Pérez Quesada	Psicóloga	445-5111 ext 201 445-30-45	445-6622	munibien@rac
Grecia	Marlene Mora	Técnica	494-0240	444-6265	ofingrecia@cosi
Atenas	Jackeline Avila J	Psicóloga	358-5570 (celular) 446-3716	494-0240 446-3617	alcalaj@racsa.
Naranjo**	Ingrid Soto	Psicóloga	822-4325 (celular) 451-5858 ext. 21	451-5959	insoto16@hoti
Poás	Dylana Gómez Ulate	Psicóloga	375-7270 (celular) 448-5060	448-6080	
Orotina	Rosa Isell Murillo Diaz	Psicóloga	428-8047	428-9543	
San Carlos**	Magaly Rojas	Psicóloga	460-1272 /460-1918 362-2763	460-0393	anarojssf@yal
Upala	Gerlyn Calderón	Psicóloga	470-0910	470-0087	
Valverde Vega	Silvia Gutiérrez	Psicóloga	454-4001 / 454-1454 Cel. 818-4428		
Palmares	Floribeth Campos	Psicóloga y abogada	453-0013	453-1415	fcamposch@cos
Los Chiles	Vicenta Vega	Psicóloga	Cel. 375-7176 822-1645	471-1030	locino@racsa.c
San Matco*					
HEREDIA					
Heredia Centro	Estela Paguaga Espinoza	Psicóloga	Cel. 391-3034	263-5093	estelapaguaga@c
Barva	Paula Morales	Psicóloga	237-1228 ext. 16	260-2883 260-3292	pamp_xxi@hoti
Santo Domingo	Lucrecia Retana	Psicóloga	244-0117 Ext. 112 837-0248 (celular)	244-1923	ofimsantodomingo@ lucreciarretanag@

MUNICIPALIDAD ENCARGADA	NOMBRE DE LA PROFESIONAL	FORMACION	TEL	FAX	CORREO ELECTRONICO
San Rafael**	Karol Bolaños	Psicóloga	237-0789 Ext. 23 Cel 306-1144	260-0213	
Belén	María Picado	Psicóloga	293-0673/366-4148	293-0673	ofim@belen.go.cr
Santa Bárbara	Miatha García	Técnica	269-9081 /269-7073 Cel 844-1127	269-9368	munisaba@racsa.go.cr
San Pablo	Yamileth Monterrey	Psicóloga	812-0718	238-1882	
Sarapiquí	María de los Angeles Briceño.	Secretaria	766-6450	766-6450	
CARTAGO					
Cartago Centro	Ligia Solano	Abogada	552-8058		
Cel. 396-3668	551-1057				
Paraíso	Paula Casasola				
Tres Ríos	Laura Esquivel Soto	Psicóloga	279-1070 Cel 305-3374	279-1070	
GUANACASTE:					
Liberia	Yadira López Villareal	Psicóloga	666-0169 Cel 823-9203	666-0044	yalopez5@hotmail.com
Nicoya	Ana Laura Obregón	Psicóloga	685-5989	685-5989	a.obregon@costarricense.cr
Bagaces	Cristina Ruiz Vilchez	Psicóloga	671-1429	671-1333	crisvilche 64hotmail.com
Carrillo**	María Isabel García Rocha	Trabajadora Social	Cel 366-5836 688-8039	688-8383	
Santa Cruz	Griselda García	Planificadora	680-0101 / 680-0357	680-0629	
Cañas	Erica Cabezas Ramos	Psicóloga	669-1302 Cel. 826-2043	669-0559	ofimujer@municanas.go.cr

ANEXO N°2

Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe

Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe

DECLARACION DE QUITO

Las y los participantes reunidas/os en Quito, en el Foro de “Genero y Gobiernos Locales”, organizados por el Centro Latinoamericano de Capacitación y Desarrollo de los Gobiernos Locales (CELCADEL), del Capitulo Latinoamericano de IULA; par la Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador (AMUME); y par el Programa de Gestión Urbana para América Latina y el Caribe (PGU/ALC), realizado durante los días 11 y 12 de septiembre.

Considerando:

- ◆ Que la sociedad esta conformada para hombres y mujeres que como tales, deben obligatoriamente ser sujetos de derechos humanos, que implican las condiciones que permiten a las personas desarrollándose integralmente, en libertad y en democracia; y que esta no es tal sin una adecuada participación de hombres y mujeres con igualdad de derechos en la toma de decisiones.
- ◆ Que es imprescindible reconocer la diferencia sexual entre hombres y mujeres, como así también la igualdad de derechos entre los géneros, entendiéndose como la construcción cultural que históricamente les asignaran de manera inequitativa deferentes roles en la sociedad.
- ◆ Que los roles tradicionalmente femeninos par lo general están centrados en el ámbito doméstico, lo que hace a las mujeres responsables del trabajo del hogar y de la formación de sus hijos; y en la mayoría de los casas cuando las mujeres incursionan en el trabajo productivo, esa responsabilidad no es compartida ni mucho menos transferida.
- ◆ Que aunque en los últimos años se ha registrado un incremento del porcentaje de mujeres que han de elección popular, este porcentaje todavía es mínimo en la mayoría de países latinoamericanos.
- ◆ Que aunque ha crecido el interés par parte de los Gobiernos locales y las demandas hacia ellos para desarrollar políticas que procuren la participación de la mujer en tanto sujetos de desarrollo, es muy poco lo que hasta ahora se ha podido conseguir.

Nos comprometemos a:

1. Buscar una mayor integración y participación de las mujeres en los gobiernos locales en procura de profundizar la democracia haciéndola más equitativa y sobre todos más Representativa.
2. Promover el incremento del número de mujeres en cargos públicos de decisión en el ámbito nacional y local, a través de acciones positivas que pueden ser promocionadas por los gobiernos locales en consideración a que son las instancias de gobiernos más cercanas a los/as integrantes de su comunidad.
3. Impulsar y exigir a los gobiernos, parlamentos y partidos políticos el derecho a un porcentaje de cuotas alternadas para mujeres en las planchas electorales de nuestros países;
4. Promover la incorporación de una visión de equidad de genera en la planificación del desarrollo de los municipios de la región.

Por lo cual trabajaremos para:

1. Apoyar la formación de nuevas redes y asociaciones nacionales de mujeres autoridades locales en los países donde estas no existan;
2. Fortalecer el trabajo que en la actualidad realizan las redes y asociaciones nacionales de mujeres autoridades locales existentes en Cada país;
3. Implementar y supervisar políticas y programas de promoción de la equidad entre los géneros;
4. Eliminar las desigualdades de género en los niveles de decisión de los gobiernos locales;
5. Eliminar las barreras sociales, culturales y políticas que impiden alas mujeres tener acceso a la participación y al control en sus localidades - participación en la toma de las decisiones locales y control del procesos y resultado de esas decisiones.
6. Apoyar a las asociaciones nacionales de municipios en todas las iniciativas de promoción de la equidad entre log géneros;
7. Apoyar las iniciativas de instituciones como IULA /CELCADEL y el PGU/ALC para incorporar el enfoque de género en sus actividades.
8. Apoyar las consultas urbanas que el PGU/ALC, ha iniciado en los países de la región con el propósito de impulsar la participación de un número equitativo de hombres y mujeres, en la detección de los problemas y en la búsqueda de las soluciones.
9. Asegurar la participación de las mujeres municipalistas en las reuniones Consultivas del PGU/ALC, nombrando dos representantes para que participen en estas y,
10. Conformar y fortalecer la Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y El Caribe.
11. Adherirse plenamente a la Declaración de IULA sobre “La Mujer y el Gobierno local”, y recomendar su difusión en el ámbito mundial, y en particular informar a los gobiernos nacionales, parlamentos y gobiernos locales de los países latinoamericanos y de El Caribe.

Dado en Quito, Republica del Ecuador a los doce días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y ocho en el marco del Seminario Internacional “Genero, Gobiernos Locales y Transparencia”.

(29 Firmas)

Representantes Electas

Dra. Carmen Inés de la Cruz

Alcaldesa

Ibagué – Colombia

Telfs. (5782) 611377-611854

Fax. (5782) 619199

E-mail: cicruz@nevado.ciu.edu.co

Licda. Rosario Utreras

Concejala de distrito

Metropolitano de Quito

Ecuador

Tel. (593-2)584792 / 469366

Fax. (593-2)583832 / 435205

Dra. Carmen Zabalaga

Concejala Municipal

Cochabamba – Bolivia

Tel. (042) 22112-51303

Fax. (042) 51303

E-mail: iffi@albatrox.cnb.net

Este documento fue diseñado,
diagramado e impreso en los
Talleres Gráficos de:



Tel.: 506 552-4428 Fax: 506 552-4362

Apdo.: 600-7050

E-mail: colordig@ice.co.cr