Plan para la promoción de la igualdad y la equidad de género en el quehacer municipal

Municipalidad de Belén
2004

"La democracia local no puede ser alcanzada sin la participación, representación, y visibilización del aporte de las mujeres al desarrollo" (Unión Internacional de Actividades Locales)

Créditos:

Elaboración de propuesta teórica y metodológica:

María Picado Ovares
Marianela Vargas

Edición:

María Picado Ovares
Marianela Vargas

Equipo facilitador del proceso:
María Picado Ovares
María Ester Vargas
Ana Virginia Duarte

Apoyo en el proceso:
Claudia Jirón

Asesora en Diseño e Impresión:

Ana Yancy Arce Rodríguez

Índice

Presentación

1. Introducción

2. Contextualización

3. Metodología

4. Plan con compromisos municipales

5. Estrategia de seguimiento

6. Glosario

7. Anexos

Presentación:

Me complace presentar el primer Plan para la promoción de la igualdad y la equidad de género en el quehacer municipal, de la Municipalidad de Belén. Este cantón fue fundado, según decreto N° 15, el 8 de junio de 1907.Tiene un área territorial de 11.81 km^2, divididos en 3 distritos: San Antonio, La Ribera y La Asunción. Sus límites geográficos son: al Este con los cantones de Heredia y Flores, al Norte y Oeste con el cantón de Alajuela y al Sur con los cantones de San José, Escazú y Santa Ana. Tiene una población de 19.834 habitantes, con una distribución porcentual de 49.4% hombres y 50.6% mujeres, ubicados en 5.201 viviendas ocupadas.

Por su lado, la Municipalidad de Belén cuenta con un total de 90 funcionarios y funcionarios. En su estructura organizativa se compone de nueve áreas de trabajo, a saber: Área de Desarrollo Social, Área Administrativa Financiera, Área de Servicios Públicos, Área Operativa y de Desarrollo Urbano, Dirección Jurídica, Unidad Ambiental, Unidad de Informática, Unidad de Recursos Humanos y Unidad de Comunicación. Cada una de estas áreas se componen de distintos subprocesos y unidades que hacen posible una administración eficiente que abarca de forma integral las necesidades del municipio.

La visión de la Municipalidad se centra en tres pilares básicos: **Participación comunitaria:** que permita identificar los diversos intereses, brinde opciones de solución y admita su legitimación por parte de la comunidad, asociada a un compromiso de trabajo y una comunicación continua desde las bases sociales y organizaciones políticas y comunales, que facilite un rendimiento de cuentas permanentes y realmente una toma efectiva de decisiones; **Oportunidades:** que promuevan a los diversos sectores de la comunidad, con especial énfasis en la juventud; e **Identidad:** cantonal que promueva el desarrollo y permita mantener los valores y tradiciones belemitas.

Estos pilares son el marco de referencia para la construcción de un cantón promotor del desarrollo integral de sus habitantes, lo que plantea un replanteamiento de las competencias municipales, de manera que se logre trascender el enfoque de infraestructura e incidir en ámbitos no tradicionales que permitan construir el cantón que todos y todas las belemitas soñamos.

De esta forma, programas de corte social como la Oficina de la Mujer, la Bolsa de Empleo o la Unidad de Cultura entre otros, son procesos que van perfilando la intervención municipal en la comunidad en esta línea.

Esta visión de desarrollo lleva a la revisión constante de la gestión municipal en cuanto a prácticas administrativas, proyectos, programas y acciones que se realizan, de manera que estos vayan a favor de la promoción de una comunidad en donde hombres y mujeres sean protagonistas de su desarrollo y

en donde se trabaje en pos de lograr la equidad entre sus habitantes y la igualdad en cuanto al acceso a los servicios municipales.

La búsqueda de un desarrollo que promueve la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres no es tarea que le competa únicamente al municipio, sin embargo, sí debe ser este, como gobierno local, el encargado de cumplir un rol protagónico y facilitador de las iniciativas que se enrumben en ese sentido, tanto a lo interno como a lo externo del municipio. Esto obliga a que las y los funcionarios municipales, en su quehacer diario, tengan sensibilidad y claridad para que sus acciones impulsen y faciliten este desarrollo.

Con este objetivo, se ha trabajado en la construcción de este Plan que contempla los compromisos de cada área y unidad municipal y que espera sirva de guía a nuestra gestión municipal y a otras administraciones municipales que busquen el camino de un desarrollo local más equitativo, justo y digno para todos y todas sus habitantes.

Víctor Víquez Bolaños
Alcalde Municipal
Municipalidad de Belén

1. Introducción:

El Plan para la promoción de la igualdad y la equidad de género en el quehacer municipal, de la Municipalidad de Belén. 2004, surge a partir de dos aspectos: primero, las acciones que desde el año 2001 viene realizando la Oficina Municipal de la Mujer para la promoción de los derechos de las mujeres belemitas y la búsqueda de un desarrollo cantonal con igualdad y equidad, que evidenciaron que muchas prácticas municipales estaban de alguna manera siendo discriminatorias hacia las mujeres o que no facilitaban su incorporación real, en igualdad de condiciones que los hombres, a los servicios municipales y al desarrollo local y; segundo, derivado de este mismo trabajo, la firma, en el año 2004 de un convenio de cooperación entre el Instituto Nacional de las Mujeres y la Municipalidad de Belén. Este convenio estableció, por un lado, el compromiso de la Municipalidad con el desarrollo de las mujeres belemitas y por el otro, la asesoría que en materia de desarrollo local con perspectiva de género, puede ser brindada de forma permanente por el INAMU para que la Municipalidad logre este compromiso.

El Plan es el resultado de un proceso de sensibilización y aprehensión teórica en materia de género y desarrollo local dirigido al personal municipal, que les permitió, por un lado, la reflexión y el cuestionamiento, así como la modificación de actitudes y el reconocimiento de prácticas discriminatorias, y por otro, plantear una serie de acciones específicas, propias de las distintas áreas y unidades, para ir logrando una gestión municipal promotora de un desarrollo local con equidad. Algunas de las acciones contempladas en el Plan ya se estaban realizando sin

ser documentadas y otras son producto del proceso de sensibilización y capacitación.

El documento se estructura de la siguiente manera:
Incluye en una primera parte, una contextualización de lo que fue el proceso de elaboración del mismo, partiendo del contexto nacional y del papel del Municipio como promotor e impulsor del desarrollo local con equidad.
En un segundo momento el documento nos introduce a aspectos metodológicos modulares que guiaron y ordenaron el proceso. Aquí se describen los pasos a seguir para la elaboración del Plan, así como los contenidos teóricos que se impartieron durante el proceso.
La tercera parte del documento contempla la presentación de cada una de las áreas y unidades de la Municipalidad y el desglose de las acciones específicas que se adoptaran para la promoción de la igualdad y la equidad de género en el quehacer municipal, En esta parte se incluye una breve descripción del área o unidad, su objetivo de trabajo y el desglose de las acciones producto del proceso de formación y sensibilización en materia de género.
La estrategia de seguimiento y evaluación del plan constituye una cuarta parte, este factor es de suma importancia debido a que permite la concretización de las acciones a través del tiempo y la evaluación no solo de esa implementación, sino del impacto de las mismas en el desarrollo local de las mujeres belemitas en particular y de la comunidad en general.

El documento incluye también un glosario que explica los principales conceptos que deben trabajarse en materia de desarrollo local con perspectiva de género; y finalmente, se incluyen en los anexos, la lista de participante en el proceso y una descripción de cada

uno de los talleres que se impartieron a los y las funcionarias municipales.

Este Plan brinda a los y las funcionarias municipales una guía para realizar acciones municipales concretas con perspectiva de género. Estas pueden ser mejoradas durante el proceso de implementación y se pueden ampliar sus alcances. Algunas de las acciones pueden implementarse de forma inmediata y otras deberán ser contempladas para incorporarse en los planes anuales operativos de las distintas áreas y unidades durante periodos más largos. En este sentido, en el nivel interno de la Municipalidad, cada área y unidad definió el tiempo de implementación de las mismas.

Este Plan constituye un gran desafío para este municipio y para otros que quieran unirse a esta experiencia, para lograr un desarrollo local integral, democrático, inclusivo y equitativo. Este es un intento por lograr transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer municipal. Una Municipalidad sensibilizada es el primer paso para posteriormente construir un Plan de Igualdad de Oportunidades cantonal con el concurso de los diversos actores sociales.

La conclusión exitosa de este proceso no hubiera sido posible sin el aporte de personas e instituciones claves. La Municipalidad de Belén quiere agradecer en primer lugar al Instituto Nacional de las Mujeres, institución rectora en materia de política pública para la igualdad y la equidad de género, tanto en el ámbito nacional, regional y local, por la asesoría y la capacitación teórica brindada en los distintos ejes abordados en el proceso de capacitación y sensibilización. A las funcionarias: Ana Virginia Duarte y María Ester Vargas, cofacilitadoras del proceso. Ana Victoria Naranjo, Mabelle Figueroa, Margarita Gómez Valerín. Particularmente la Municipalidad agradece a Marianela Vargas por su aporte inestimable en la elaboración del diseño del Plan y en su proceso de edición.

2. Contextualización:

Desde hace aproximadamente veinte años se viene reestructurando el Estado costarricense y planteando la necesidad de descentralizarlo en la búsqueda de una mayor eficiencia y manejo de los recursos públicos[1].

La descentralización entendida como una megatendencia representa una oportunidad para la revalorización del ámbito local, el fortalecimiento de la participación activa de la población y el posicionamiento de las Municipalidades como gobiernos locales. A quienes corresponde el impulso de estrategias de desarrollo económico, social y cultural para la construcción de un espacio vital que promueva el desarrollo integral de quienes habitan en él.

Uno de los principales retos que supone este proceso es lograr que el desarrollo local sea democrático, inclusivo, participativo y promotor de la igualdad y equidad social y de género. Para ello es necesario que contemple las necesidades e intereses de las mujeres en los programas que se implementen; promover condiciones que garanticen su participación en las instancias de discusión y toma de decisiones; reconocer los aportes diferenciados que dan las mujeres y hombres al avance de la sociedad y lograr la distribución equitativa de los recursos materiales y económicos, como parte de una gestión democrática y favorable a la equidad.

En vista de que hombres y mujeres han ocupado roles diferentes en la sociedad que han implicado un acceso diferenciado y desequilibrado a los recursos y al poder, se hace necesario la ejecución de estrategias y acciones específicas que contribuyan a disminuir las brechas, la discriminación y subordinación de las mujeres. El gobierno local, como ámbito más cercano a la ciudadanía, debe ser el promotor de estas estrategias y acciones.

En este sentido la Municipalidad de Belén por medio de la Oficina Municipal de la Mujer (OFIM)[2] trabaja en promover la incorporación de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones que desarrolla la Municipalidad, garantizando de esta forma, el compromiso municipal por la construcción de un cantón promotor de la igualdad y la equidad de género, así como de un desarrollo local comprometido con la transformación de patrones socioculturales que promueven la desigualdad.

En este marco es que se plantea para el año 2004 el diseño de un Plan con participación de las diferentes áreas y unidades de la Municipalidad, que

---

[1] . La descentralización es entendida como **"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"[1]. (Rivera, Roy. Cultura política, gobierno local y descentralización. El Salvador. 2001)**

[2] OFIM: concebida como un mecanismo estratégico para la promoción de los derechos de las mujeres y de un desarrollo local-municipal a favor de la igualdad y la equidad de género.

plasmara los compromisos para promover la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Este Plan se respaldó en las políticas contempladas en la Agenda Cantonal y en el Plan de Gobierno del Alcalde para el periodo actual, del 2002 al 2006, a saber:

El quehacer institucional garantizará el acceso de mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, a los servicios que brinda la Municipalidad considerando sus diversos intereses. Política.6.

Impulsar la aprobación de políticas con perspectiva de género" [3]. *Política.15.*

En este sentido, se plantea el reto de lograr por medio de la ejecución de este Plan la sensibilización y la instrumentalización del personal municipal para que se incorpore la perspectiva de género en todo el proceso de planificación institucional. Es un esfuerzo orientado hacia la construcción de un buen gobierno local.

[3]Programa de gobierno de la Alcaldía 2003-2007. Municipalidad de Belén.

3. Metodología

Objetivo General del Plan:

Promover la institucionalización del enfoque de género en la Municipalidad de Belén para avanzar en la promoción de un desarrollo local a favor de la igualdad y equidad de género.

Principios orientadores del Plan:

- **Participativo:** se elaboró con la participación del personal municipal con el objetivo de construir colectivamente el camino hacia donde la Municipalidad deseaba llegar en materia de equidad. Se concibió como un proceso participativo y propositivo, ya que el involucramiento del personal es fundamental para la apropiación del proceso y su sostenibilidad.
- **Representativo:** de las diferentes unidades y departamentos que componen la municipalidad, representadas por las jefaturas de estas instancias, consideradas estratégicas para la toma de decisiones y la ejecución del Plan.
- **Consultivo:** en diferentes momentos se abrieron espacios de consulta con diferentes sectores: el personal municipal, el Concejo Municipal y las mujeres organizadas del cantón.
- **Con enfoque de género:** todo el proceso se concibe como una iniciativa para garantizar su incorporación en todo el proceso de planificación y gestión municipal.
- **Desde el marco de los derechos Humanos:** se parte del principio de la integralidad de los derechos humanos que debe transversar todo el proceso de la capacitación tomando las categorías de igualdad y equidad.

Estrategia metodológica:

Para el proceso de elaboración del Plan se conformó, con el respaldo de la Alcaldía Municipal, un equipo de trabajo impulsor del proceso, conformado por funcionarias de la OFIM y una representante del INAMU como asesora. Este proceso se realizó en cuatro etapas: diagnóstico, sensibilización, elaboración del Plan y publicación.

a) En la primera etapa se hizo una revisión de documentos oficiales como Planes de Trabajo, Agenda Cantonal, Plan de Gobierno del Alcalde y Reglamentos Municipales. Así mismo, se hizo una encuesta a todo el personal municipal para explorar conocimientos y actitudes con respecto al tema de igualdad y equidad de género. Proceso que fue la base para el diseño y los contenidos del Plan.

b) En la segunda etapa de sensibilización, se conformó un equipo integrado por alrededor de 25 personas, compuesto por directores de áreas y coordinadores de las unidades, así como la presencia del Señor Alcalde, quienes recibieron la capacitación con el fin de lograr un acercamiento y apertura al tema de género. El proceso de sensibilización inicio el 31 de mayo y finalizo el 24 de Septiembre del 2004. Se realizaron un total de 9 talleres en los que se abordaron temas como: derechos humanos vistos integralmente, patriarcado y sistema sexo-género, brechas de género y políticas diferenciadas, gestión municipal para un desarrollo local con igualdad y equidad de género. Desarrollo Local, Diagnósticos Participativos con Perspectiva de Género, Transversalizar género en el espacio local, Plan Municipal con perspectiva de Género.

c) La tercera etapa consistió en la elaboración del Plan para incorporar el enfoque de género en el quehacer municipal con la participación de todas las áreas y unidades de la municipalidad. En cuatro sesiones de trabajo los y las representantes de cada área y unidad propusieron acciones específicas para lograr el objetivo del plan. Estas acciones fueron consultadas y validadas por el personal que conforma las distintas áreas y unidades.

El aporte teórico para plantear las acciones se dio durante las sesiones de trabajo abordando los siguientes temas: planificación con perspectiva de género, transversalidad en la planificación de proyectos y construcción participativa del desarrollo local.

Durante este proceso la OFIM trabajó simultáneamente con los grupos organizados de mujeres del cantón en la elaboración de un documento agenda con sus necesidades y sugerencias para incluirse en el plan. En esta etapa se abrió un espacio para que el movimiento organizado de mujeres planteara de forma directa al personal municipal su propuesta.

d) La cuarta etapa consistió en la aprobación del documento tanto por el movimiento de mujeres como por el Concejo Municipal y su publicación.

Puntos básicos de partida para el éxito del Plan:

- Reconocimiento de que hombres y mujeres han ocupado roles diferentes en la sociedad que han implicado un acceso diferenciado y desequilibrado a los recursos y al poder.
- El reconocimiento al avance sobre los derechos humanos de las mujeres contenido tanto en la Legislación Nacional como Internacionalmente, así como principios establecidos en Cumbres y Conferencias Mundiales.

- Cuestionamiento permanente de patrones socioculturales, actitudes y prácticas que discriminan a la mujer por su condición de género, tanto a nivel personal como institucional.

- Compromiso por parte de la administración municipal para un desarrollo local más humano y con equidad haciendo que se contemplen las necesidades e intereses de las mujeres en los programas que se implementan, así como para promover condiciones que garanticen su participación en las instancias de discusión y toma de decisiones, por medio de la implementación de acciones diferenciadas y específicas.

- Visualización de los aportes diferenciados que dan las mujeres y hombres al avance de la sociedad y lograr la distribución equitativa de los recursos materiales y económicos.

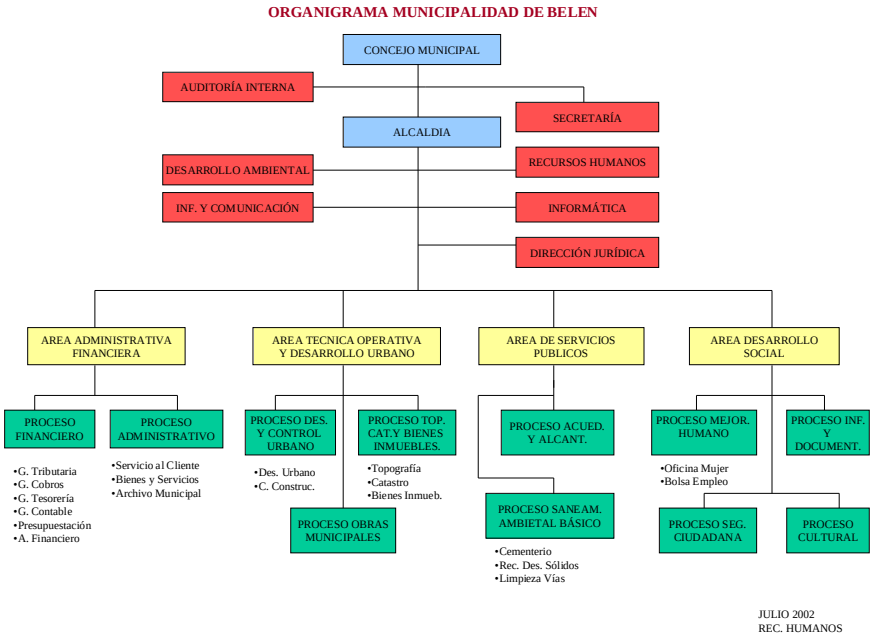
Factores de éxito a lo interno de la estructura municipal:

- Una municipalidad comprometida con el desarrollo humano de los y las habitantes del Cantón.

- Una Oficina Municipal de la Mujer dentro de la estructura Municipal que cuenta con el apoyo de la Alcaldía, con personal profesional y especializado, con recursos materiales y humanos propios y suficientes para trabajar.

- Una Alcaldía Municipal comprometida con el desarrollo social y que reconoce la necesidad de hacer acciones específicas a favor de los grupos históricamente más discriminados, en este caso, las mujeres.

- Una Alcaldía convencida de que el trabajo por, para y con las mujeres no es algo que debe ser secundario, ni es un lujo, sino una necesidad y una obligación que se adquiere desde el momento en que se opta por una alcaldía y es una responsabilidad ante la comunidad que le confió el desarrollo del cantón.



Plan para promover la igualdad y la equidad de género en el quehacer municipal

Propuestas de las Unidades de la Municipalidad de Belén.

A nivel de la municipalidad:

Acciones:

1. Incorporar el lenguaje inclusivo en todos los textos, anuncios, documentos escritos y otros que se impriman dentro de la municipalidad.

2. Los horarios, fechas y lugares en que se convoque a reuniones a la comunidad para diferentes proyectos o actividades municipales, deben contemplar las diferencias de disponibilidad de los hombres y las mujeres de manera que todas las personas sean tomadas en cuenta sin ninguna discriminación.

3. Promover la participación ciudadana de las mujeres en todos los proyectos y actividades que se generen desde la municipalidad.

4. Buscar la equidad de género en las contrataciones de personal en cada una de las unidades y áreas municipales.

5. Los estudios e investigaciones que se realicen en cada una de las áreas de la municipalidad deberán incorporar la perspectiva de género de forma transversal, desde el lenguaje inclusivo, la metodología, hasta el análisis de datos.

6. Contar con bases de datos segregadas por sexo.

7. Garantizar que todos los procesos de contratación administrativa, no promuevan la discriminación por razones de género.

Alcaldía:

Promover el desarrollo cantonal, respondiendo a los intereses de las y los belemitas.

Objetivo estratégico:

Supervisar y velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada unidad, en el marco del Plan para incorporar la perspectiva de género en el quehacer municipal.

Acciones:

1. Apoyar e impulsar la aprobación del Concejo Municipal de políticas y proyectos que promuevan la igualdad y equidad, social y de género en el Cantón.

2. Incorporar dentro del planeamiento del proyecto: “Belén del 2030” (Construcción de una visión cantonal concertada y participativa de Belén dentro de 25 años) la perspectiva de género y asegurar la incorporación de las necesidades de las mujeres dentro del mismo.

3. Asegurar, dentro de los proyectos que ejecute la alcaldía, la incorporación del análisis de la afectación positiva o negativa de los mismos para la población femenina del cantón.

4. Incluir en el formato de realización de proyectos de la municipalidad la perspectiva de género.

5. Velar por que todo documento oficial incorpore la perspectiva de género: en proyectos, investigaciones, carteles, documentos, textos, entre otros, emitidos desde la municipalidad.

Dirección Jurídico-Administrativa:

La Dirección Jurídica es una Unidad Staff del despacho del Alcalde. Encargada de asesorar en su campo de acción al Alcalde y demás unidades que lo soliciten, ejecutar acciones orientadas a dirigir, sistematizar, controlar y evaluar las distintas actividades que desarrollan los actores de la organización en la prestación del servicio que les corresponde en apego al ordenamiento jurídico.

Objetivo estratégico:

Contribuir con la institucionalización de la perspectiva de género en la Municipalidad por medio de su inclusión en los diferentes instrumentos jurídicos que elabora.

Acciones:

1. Incorporar la perspectiva de género al reglamento autónomo de la municipalidad.

2. Establecer espacios de comunicación y de retroalimentación permanente con las diferentes áreas del Instituto Nacional de las Mujeres, que facilite la asesoría en materia de equidad y desde la perspectiva legal.

3. Revisar los 27 reglamentos con que actualmente cuenta la Municipalidad de manera que se pueda incorporar la perspectiva de género en cada uno de ellos.

4. Brindar asesoría permanente al Concejo Municipal de manera que en la emisión de acuerdos se tome en cuenta la perspectiva de género.

5. Garantizar que la capacitación jurídica incorpore el enfoque de género.

6. Promover que todos los órganos instancias, comisiones, juntas directivas que integre el Concejo Municipal cuenten con la participación de al menos el 40% de mujeres.

Unidad de Comunicación:

La comunicación apunta a que las personas residentes de Belén crezcan como ciudadanos, concibiéndose como sujetos de su desarrollo, con voluntad y capacidad para transformarse a sí mismos y a su entorno, incorporándolos en los procesos de toma de decisiones, vinculándolos a sus instituciones, generando espacios para el debate público y la participación ciudadana en la gestión local.

Objetivo estratégico:

Promover que las comunicaciones, tanto imágenes como mensajes, contribuyan a eliminar los estereotipos y la discriminación por razones de género.

Acciones:

1. Cambiar el lenguaje en los mensajes oficiales que se emiten desde la municipalidad de manera que sean inclusivos y no sexistas.

2. Promover en las comunicaciones, en el ámbito visual, imágenes no estereotipadas de hombres y mujeres de manera que se promuevan roles alternativos, vínculos de relación libres de violencia, y en general que promuevan la equidad entre los géneros, por ejemplo: identificación de hombres y mujeres con profesiones no tradicionales.

3. Generar campañas municipales de comunicación que promuevan la igualdad, la equidad y las relaciones libres de violencia entre los géneros, así como la promoción de roles no sexistas a lo interno y externo.

4. Celebrar y promover en la Municipalidad y en la comunidad, la conmemoración de fechas alusivas a los derechos de las mujeres.

5. Aprovechar las fechas como día de la madre, del padre, día del niño y la niña, época navideña, entre otras, para enviar mensajes que promuevan la igualdad y la equidad entre los géneros, así como patrones de relación libres de violencia.

6. Asegurar que en los proyectos de participación ciudadana queden plasmadas las opiniones de las mujeres de forma no sesgada.

7. Facilitar el acceso de la información municipal a las mujeres belemitas.

8. Realizar análisis de mercado e investigaciones que brinden datos segregados por sexo y que incorporen la perspectiva de género.

9. Mantener una actitud critica y de denuncia ante situaciones degradantes y discriminatorias.

Unidad de Ambiente:

Promueve un desarrollo socioeconómico en equilibrio con el medio ambiente, garantizando un adecuado manejo de los desechos generados por las diferentes actividades realizadas en el cantón.

Objetivo estratégico:

Fomentar el protagonismo de las mujeres en su relación con el medio ambiente.

Acciones:

1. Incentivar estudios acerca del impacto diferenciado de los problemas ambientales a hombres y mujeres en el cantón.

2. Promover la incorporación de las mujeres en proyectos de reciclaje y manejo de desechos sólidos.

3. Diseñar políticas de educación ambiental dirigidas de forma diferenciada a hombres y mujeres de acuerdo al impacto y aportes de cada uno de estos grupos.

Unidad de Recursos Humanos:

Facilitar el mejoramiento continuo de la organización así como la capacitación y desarrollo integral de su recurso humano.

Objetivo estratégico:

Velar por la no discriminación por razones de sexo dentro de la contratación de personal, la promoción de puestos y las posibilidades de capacitación dentro de la Municipalidad, que contribuya con el fortalecimiento personal e institucional y la construcción de una cultura municipal a favor de la igualdad y equidad de género.

Acciones:

1. Promover la capacitación permanente en el personal municipal en temas sobre derechos humanos que impulsen la igualdad y equidad entre los géneros y la no promoción de roles sexistas estereotipados, como: masculinidad, feminidad, liderazgos alternativos, relaciones ínter genéricas, valores, entre otros.

2. Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el desempeño equitativo en puestos dentro de la municipalidad.

3. Incorporar el lenguaje inclusivo y velar por la no discriminación por razones de sexo en la redacción del Manual de cargos y de puestos de la Municipalidad.

4. Garantizar que los perfiles de cargos y puestos no contemplen sesgos o discriminaciones por razones de género, sino que más bien fomenten la igualdad y la equidad.

5. Fomentar entre el personal femenino de la Municipalidad, la participación en puestos y capacitaciones no tradicionales.

6. Asegurar que todas las actividades como charlas, talleres o celebraciones que se realicen desde Recursos Humanos y desde la Unidad de Salud Ocupacional, contemplen las necesidades e intereses tanto de hombres como mujeres y que promuevan la igualdad, la equidad y la no-reproducción de roles sexistas dentro de un marco de derechos vistos integralmente.

7. Desarrollar proyectos que velen por la salud integral de las y los funcionarios municipales, tomando en cuenta sus características diferenciadas.

Unidad de Informática:

La unidad de Informática es la responsable del diseño y control del funcionamiento del sistema de administración de los recursos computacionales, y garantiza el cumplimiento de las normas y procedimientos informáticos de la Municipalidad.

Objetivo estratégico:

Promover el uso de la tecnología para informar y educar de manera creativa sobre aspectos relacionados con la construcción social de género, que contribuya con la construcción de una cultura interna y externa favorable a la igualdad y equidad.

Acciones:

1. Mejorar la pagina web de la Municipalidad de manera que no reproduzca roles discriminatorios por razones de género y que brinde información de interés tanto para hombres como para mujeres.

2. Crear, con el apoyo de la Oficina Municipal de la Mujer, un espacio informativo en intranet sobre temas relativos a la igualdad y equidad entre los géneros.

Desincentivar en el correo electrónico mensajes de tipo sexistas o que refuercen la discriminación por razones de género.

Área de Desarrollo Social:

Promover la calidad de vida de los y las habitantes del cantón, a partir del fortalecimiento del bagaje cultural y del rescate de las costumbres locales, la implementación de programas de fomento de la lectura, seguridad ciudadana, y fortalecimiento de los núcleos familiares de la comunidad.

Objetivo estratégico:

Promover un desarrollo social que brinde oportunidades para el desarrollo integral de la población, por medio de políticas diferenciadas según las necesidades de hombres y mujeres, y que incentive el respeto a la diversidad y a la diferencia, y la eliminación de la discriminación por razones de clase, etnia, y género, entre otras.

Acciones:

Trabajo social:

1. Promover un diagnóstico con perspectiva de género de los grupos familiares que se atienden en la Unidad de Desarrollo Humano, en cuanto a sus características socioeconómicas y sea un insumo para otras unidades y áreas de la municipalidad.

2. Gestionar ayudas y donaciones que posibiliten una fuente de financiamiento para proyectos productivos o emprendimientos de mujeres, de manera que no se promueva el asistencialismo sino el empoderamiento de personas o grupos.

3. Apoyar y asesorar a las organizaciones no gubernamentales del Cantón para la realización de proyectos comunales con perspectiva de género.

4. Promover la incorporación de la perspectiva de género al reglamento de transferencias de recursos municipales a organizaciones no gubernamentales del Cantón.

Bolsa de empleo:

1. Promover en las industrias y empresas que se instalan en el Cantón, la contratación de mano de obra belemita en general y de mujeres belemitas en particular en puestos y roles no tradicionales.

2. Realizar campañas de educación a las distintas empresas e industrias que se instalan en el Cantón para que aumenten el porcentaje de mujeres contratadas dentro de las mismas.

3. Realizar campañas de educación a las distintas empresas e industrias que se instalan en el Cantón para concientizar acerca de la responsabilidad social.

4. Coordinar con las empresas e industrias que se piensan instalar en el cantón con el fin de conocer sus requerimientos a nivel de personal para preparar a mujeres belemitas en dichas áreas.

5. Apoyar, incentivar y asesorar la formación de emprendimientos y microempresas de mujeres en el Cantón.

6. Brindar asesoría específica a grupos de mujeres para su efectiva inserción en el campo laboral.

7. Incentivar la formación y capacitación de las mujeres belemitas en ámbitos no sexistas ni tradicionales.

8. Ayudar a oferentes mujeres a identificar el conocimiento de sus aptitudes y actitudes para ampliar las opciones de trabajo y así identificar las necesidades de capacitación para fortalecer la igualdad y equidad de género a la hora de participar en el mercado laboral.

9. Ofrecer a mujeres la información necesaria para participar en concursos municipales y para ofrecer su producto o servicio a lo externo de la municipalidad en igualdad de condiciones que los hombres.

Biblioteca:

1. Ordenar la información de la biblioteca de acuerdo a ejes temáticos para que esté disponible según las necesidades específicas de la población.

2. Crear una sección recreativa en la biblioteca que brinde material didáctico no sexista sobre diferentes áreas como: manualidades, pintura, cocina, entre otras.

3. Apoyar procesos de educación en valores en la comunidad belemita que contemplen la promoción de la equidad e igualdad y el respeto entre los sexos.

4. Crear una sección de la mujer y de género dentro de la biblioteca municipal que contemple bases de datos, literatura y documentos especializados, leyes específicas, entre otros.

5. Aprovechar celebraciones y conmemoraciones relativas a los derechos de las mujeres para brindar información y realizar exposiciones relativas a estas, en los espacios de la biblioteca municipal, en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer.

6. Utilizar un lenguaje inclusivo en las diferentes comunicaciones al público.

7. Utilizar la perspectiva de género para la creación de murales y otros en las diferentes celebraciones que realice la unidad.

8. Agregar la perspectiva de género en las actividades que se realizan desde la sala infantil.

9. Ofrecer espacios de atención a niños(as) en la Sala infantil, en horarios que le faciliten a sus cuidadores(as) realizar distintos trámites municipales.

10. Revisar las disposiciones de préstamo de documentos para la casa, de manera que todas las personas tengan más acceso a textos y documentos de su interés.

Policía Municipal:

1. Establecer un protocolo de atención, para el abordaje de los casos de violencia intra familiar que se presentan en el cantón, en conjunto con la Oficina Municipal de la Mujer.

2. Capacitar a los y las funcionarias de la policía municipal en la atención especializada de la violencia intra familiar.

3. Promover la incorporación de las mujeres en temas relativos a seguridad, a nivel comunal y a nivel interno de la municipalidad.

4. Promover la incorporación de mujeres dentro del personal de la policía municipal.

5. Incorporar la variable sexo y la perspectiva de género en todas las estadísticas que maneja la unidad, relativas a la atención brindada y al tipo de demandas que se reciben.

6. Promover en la policía municipal el ejercicio de la ética policial, que garantice una adecuada atención a las mujeres.

7. Contar con espacios adecuados para la atención de mujeres dentro de la unidad.

Cultura:

1. Asegurar que los horarios de los cursos que se imparten sean accesibles tanto a hombres como mujeres.

2. Analizar, por medio de encuestas, la participación y el impacto de los cursos ofrecidos, los programas y las actividades en general, tanto a hombres como a mujeres.

3. Crear alternativas informativas y educativas en temas relativos a la igualdad y equidad de género, para los padres y madres de los niños (as) que asisten a los cursos de la Casa de la Cultura, durante el tiempo en que están esperando a sus hijos (as).

4. Promover el desarrollo de espacios para la generación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el campo cultural, por medio de exposiciones de dibujos, conciertos, ferias, etc, en temas de vida sin violencia, roles no sexistas, y valores.

5. Potenciarlizar y difundir la cultura y el conocimiento por mujeres y sobre mujeres.

6. Visibilizar el aporte que han realizado las mujeres a la comunidad.

7. Impulsar y apoyar las iniciativas de las mujeres en materia de expresiones culturales, haciendo énfasis en aquellas que evidencian la situación de las mujeres y que promueven la igualdad y la equidad.

8. Llevar los proyectos artísticos y cursos a las comunidades de manera que sean más accesibles a la comunidad en general y a las mujeres en particular.

9. Visibilizar la participación de las mujeres en la vida cotidiana en los espacios públicos e historia del Cantón.

10. Animar a que hombres y mujeres se inscriban en cursos artísticos no tradicionales.

Oficina de la Mujer:

1. Asesorar a las distintas unidades y áreas de la municipalidad para la ejecución de los compromisos asumidos en el Plan para la igualdad y equidad de género en el quehacer municipal.

2. Promover el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y dirección política, en diferentes organizaciones de la sociedad civil, con el fin de promover sus derechos políticos.

3. Fortalecer el liderazgo y la organización de las mujeres belemitas para contribuir a su empoderamiento personal y colectivo.

4. Brindar capacitación para generar o fortalecer proyectos productivos y contribuir a la empresariedad de las mujeres.

5. Brindar atención y asesoría especializada a mujeres en el campo de sus derechos y de la violencia intra familiar.

6. Contribuir a la erradicación de la violencia intra familiar en el Cantón.

7. Contribuir a la promoción de roles no tradicionales en hombres y mujeres en el ámbito público y privado y que estén a favor de la igualdad y la equidad.

Deporte y Recreación:

1. Alentar la participación de las mujeres en la práctica de deportes no tradicionales.

2. Fomentar la participación y el acceso de las mujeres al deporte y la recreación.

3. Fomentar la realización de actividades recreativas en las comunidades y para todas las edades, que fomenten valores a favor de la no-discriminación.

4. Asegurar una distribución presupuestaria equitativa entre las actividades deportivas tradicionalmente femeninas y masculinas.

5. Velar por la eliminación de estereotipos sexistas dentro de la práctica del deporte y actividades recreativas.

6. Creación y difusión de mensajes no sexistas que reivindique la participación de las mujeres en el campo deportivo para ser divulgados en espacios públicos como canchas de fútbol entre otros.

Área Técnica Operativa y Desarrollo Urbano:

Garantizar técnicamente la rectoría de la Municipalidad en el desarrollo y gestión urbana del cantón, promoviendo su progreso sostenible, procurando su eficiencia, funcionalidad y competitividad económica, controlando su crecimiento equilibrado y mejorando el espacio urbano mediante la dotación de la infraestructura necesaria.

Objetivo estratégico:

Generar propuestas que aseguren que las necesidades de las mujeres estén contempladas en el diseño de espacios públicos y urbanismo.

Acciones:

1. Contribuir a la generación de propuestas y soluciones que faciliten la apropiación del espacio urbano por parte de las mujeres.

2. Impulsar que las propuestas de diseño de espacios a lo interno de la municipalidad contemplen las necesidades de las mujeres dentro de los mismos.

3. Asegurar la consulta popular en general y de los grupos de mujeres en particular a la hora de diseñar proyectos que afecten a la comunidad belemita.

4. Asegurar que los carteles de contrataciones de bienes y servicios municipales, no excluyan, dentro de los requisitos de contratación, la participación de mujeres.

Área Administrativa-Financiera:

Garantizar la apropiada dotación y administración eficiente de los diferentes recursos económicos, financieros, materiales y humanos; y ofrecer los servicios de soporte administrativo requeridos por la institución.

Objetivo estratégico:

Promover la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de planificación institucional, de manera que se incluyan los parámetros necesarios para garantizar que el diseño, ejecución y evaluación de los Planes Anuales Operativos, integre esta perspectiva.

Acciones:

Bienes y servicios

1. Estimular a que las mujeres se inscriban en la lista de proveedores de la Municipalidad para brindar servicios no tradicionales y estereotipados.

Patentes:

1. Otorgar licencias para negocios para contribuir a la estabilidad económica, a través de la revisión de la normativa.

2. Revisar el nuevo proyecto de Ley de Patentes de manera que se incorporen las necesidades diferenciadas de las mujeres en el tema, haciendo énfasis en el tema de excepciones, exoneraciones y tomando en cuenta la diferencia entre actividad lucrativa y de subsistencia.

3. Apoyar, junto con la Unidad de Desarrollo Humano de la Municipalidad, la realización de un diagnóstico que arroje datos sobre la capacidad de pago de los y las belemitas y los distintos sectores, de manera que puedan tomarse acciones diferenciadas en cuanto a los cobros de servicios y de patentes.

4. Promover políticas, desde una perspectiva de género, que incentiven el crecimiento económico de los sectores más vulnerables económicamente y que apoyen las actividades informales de trabajo como una fuente viable de empleo para muchos sectores belemitas.

5. Definir una política clara y sancionatoria para los negocios que faciliten la explotación sexual infantil y adolescente.

Cobros:

1. Realizar campañas con perspectiva de género que logren informar de manera adecuada a las usuarias de los servicios municipales, acerca de sus derechos y responsabilidades en cuanto al sistema de cobros.

2. Establecer políticas de cobros que contemplen las diferencias en las capacidades de pago de los distintos sectores que componen la comunidad belemita, haciendo énfasis en las características de las mujeres del Cantón.

3. Establecer políticas que permitan, con base a estudios sociales y técnicos, extender periodos de pago, fijar fechas de pago diferenciadas, realizar arreglos de pagos efectivos y modificar los tipos de pagos que actualmente se realizan.

4. Coordinar y asesorar a las otras unidades de la municipalidad, acerca de las características de los y las usuarias que visitan la unidad de cobros, para que esta experiencia sea tomada en cuenta en el momento de establecer fechas de cobros o modificaciones de tarifas, de manera que esto se realice desde una perspectiva más integral y respondiendo al verdadero perfil de él y la belemita que paga servicios.

Servicio al cliente:

1. Fomentar una cultura de servicio al cliente, de respeto a la diversidad y la no-discriminación que promueva patrones de relación basados en la igualdad y equidad.

2. Asegurar el lenguaje inclusivo y la no-reproducción de roles sexistas en los anuncios municipales.

3. Velar por que los espacios en donde los y las usuarias realizan los trámites municipales contemplen la diversidad y las necesidades específicas de la población.

4. Promover que el área de servicio al cliente sea un espacio que las mujeres y grupos organizados puedan utilizar para exponer sus trabajos en el campo del arte y la artesanía.

5. Coordinar con la Oficina de la Mujer para que se cuente, dentro del espacio de servicio al cliente, con un lugar que brinde información permanente acerca de temas referidos a los derechos de las mujeres y a la promoción de patrones de relación libres de violencia.

6. Garantizar que los mensajes que emite la municipalidad sean de acceso para la población del Cantón, por medio de la utilización de diferentes medios como en las escuelas, diferentes reuniones, cuadernos de tareas, recibos municipales, entre otros.

Archivo:

1. Realizar una descripción de documentos con perspectiva de género de manera que se pueda llevar un registro municipal de la cantidad de proyectos o iniciativas emanados por la Municipalidad, dirigidos a promover la igualdad y equidad entre los géneros.

Área de Servicios Públicos:

Garantizar la prestación de los servicios públicos, de suministro de agua potable y saneamiento básico bajo consideraciones de calidad, cantidad, oportunidad y continuidad.

Objetivo estratégico:

Garantizar el acceso por parte de la población y específicamente de las mujeres, a los servicios municipales, de manera que puedan ejercer su derecho como ciudadanas al acceso a los recursos locales.

Acciones:

1. Incorporar la perspectiva de género al sistema de tarifas, para promover una tarifa social en todos los servicios públicos que brinda la municipalidad, y asignar esta tarifa bajo respaldo de los estudios técnicos correspondientes.

2. Asegurar que dentro de los estudios de incrementos de costos de servicios municipales se cuente con la asesoría del área social de la municipalidad, de manera que el mismo sea más integral y trascienda los factores técnicos cuantitativos.

3. Asegurar que los estudios y encuestas que se realicen en cuanto a la percepción de los servicios municipales, brinden información segregada por sexo y el análisis de datos desde la perspectiva de género.

4. Vigilar para que las campañas educativas en cuanto al uso de los servicios públicos no reproduzcan patrones sexistas.

5. Incorporar un plan para la sensibilización del personal de campo en temas relativos a la igualdad y equidad entre los géneros.

6. Incorporar personal femenino dentro del personal de campo.

Estrategia de seguimiento y evaluación:

Con el fin de apoyar, asesorar y evaluar la ejecución del Plan de manera que se garantice su implementación y sostenibilidad se definió una estrategia de seguimiento y evaluación.

Seguimiento

En cuanto al seguimiento, la Oficina Municipal de la Mujer brindará asesoría y acompañamiento permanente a las diferentes Unidades y Areas, con el objetivo de apoyar para la inclusión de los compromisos en los diferentes planes anuales operativos (PAO), así como en la construcción anual de indicadores y en el proceso de implementación.

También se realizará un monitoreo del nivel de avance y cumplimiento por medio de los informes de labores trimestrales que todas las dependencias deben realizar como parte de los informes ordinarios que deben presentar a la administración.

Evaluación

Con el fin de evaluar los resultados obtenidos con la ejecución del plan, se propone realizar una “evaluación de proceso” a los dos años de haberse iniciado su implementación, que de cuenta de los resultados; los efectos que ha tenido en el quehacer municipal, en las mujeres y en la población en general; y los cambios necesarios que deben realizarse para lograr el cumplimiento de los objetivos del plan.

Además se propone, realizar una vez al año un encuentro con el equipo que elaboró el Plan, para realizar una evaluación cualitativa que rescate al menos: alcances y limitaciones para la ejecución del plan, tanto en el nivel personal como laboral.

Este proceso estará a cargo de un equipo conformado por la encargada de la Oficina Municipal de la Mujer, la Dirección Administrativa Financiera y la Alcaldía.

ANEXOS

ANEXO 1

Diseño metodológico de los talleres de la etapa de Sensibilización y Elaboración del Plan.

TALLER # 1 (4 horas)

TEMA: Introducción a los Derechos Humanos

1. ENCUADRE
2. LA INTEGRALIDAD DE LOS DERECHOS HUMANOS

Objetivos:

1. Dar a conocer el programa del proceso de elaboración del Plan y generar compromisos personales y grupales que contribuyan al fortalecimiento de este proceso.
2. Reforzar el enfoque de derechos humanos en las funcionarias y funcionarios que integran el proceso de elaboración del Plan para incorporar el enfoque de género en el quehacer municipal
3. Introducir el tema de derechos humanos como un enfoque que debe transversar la definición de políticas locales para la promoción de la igualdad y la equidad de género.
4. Conocer las normas internacionales en materia de equidad de género que ha ratificado el país y que deben guiar el quehacer de las municipalidades para promover un desarrollo local con perspectiva de género.

Contenidos:

- Características de los derechos humanos
- Historia de los derechos humanos y los derechos humanos de las mujeres
- Mecanismos para el cumplimiento de los Derechos Humanos (marco jurídico nacional e internacional).

TALLER # 2 (8 horas)

TEMA: Patriarcado y el sistema sexo- género.

Objetivo:

1. Entender el sistema patriarcado como un sistema excluyente de las necesidades de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada y como un sistema de poder diferenciado.

2. Reconocer las características del proceso de socialización genérico y de la construcción de las identidades de género, y sus implicaciones en el desarrollo social y personal de hombres y mujeres.

Contenidos:

- Concepto de sexo
- Concepto de género
- Socialización diferenciada
- Actividades reproductivas, productivas y comunitarias.
- Ámbito público y privado

Contenidos:

- División sexual del trabajo
- De las diferencias naturales a las desigualdades sociales.
- Las desigualdades resultantes de la valoración social impide que ambos sexos tengan el mismo acceso a oportunidades para su desarrollo personal y social.
- Características de la identidad femenina y masculina.
- Desventaja social para las mujeres y los hombres

Contenidos:

- Qué es el patriarcado
- Cómo se expresa
- Que ha provocado en las mujeres
- Aparatos ideológicos de reproducción

TALLER # 3 (4 horas)

TEMA: Brechas de género y políticas diferenciadas.

Objetivo:

1. Conocer las brechas de género que existen en diferentes áreas: salud, educación, trabajo y participación política.

2. Identificar la necesidad de políticas públicas específicas para compensar las desigualdades sociales y promover la igualdad y equidad de género.

Contenidos:

§ Qué son las brechas
§ Uso, control y acceso de los recursos
§ Qué son políticas afirmativas
§ Qué es igualdad y equidad
§ Diversidad
§ Necesidades diferencias
§ Qué son las políticas públicas

§ Políticas diferenciadas
- Qué es el análisis de género?
- Necesidades e intereses prácticos y estratégicos
- Por qué el análisis de género en los proyectos.
- Desigualdad y discriminación.

TALLER # 4 (4 horas)

TEMA: Gestión municipal para un desarrollo local con equidad e igualdad de género.

Objetivos:

1. Conciliar la propuesta y expectativas de desarrollo local de la municipalidad con la perspectiva de las mujeres belemitas.

2. Reflexionar en torno a la necesidad de incorporar la perspectiva de equidad de género en el planeamiento municipal

Contenidos:

§ Descentralización
§ Desarrollo local
§ Perspectiva de género
- Qué desarrollo quiere la Municipalidad.
- Qué desarrollo quieren las mujeres belemitas.
- Qué esperan las mujeres de la Municipalidad

TALLER #5 (8 horas)

TEMA: Planificando con perspectiva de género

Objetivos:

1. Conocer las condiciones necesarias y el proceso para realizar una planificación de la gestión municipal con perspectiva de género.

2. Realizar una construcción conjunta, de políticas y objetivos estratégicos de equidad e igualdad en la Gestión Municipal.

Contenidos:

§ Resultados del diagnóstico
§ FODA de condiciones institucionales para la planificación con perspectiva de género
§ Proceso de planificación institucional: política, plan, programa, proyecto.
§ Transversalidad

Contenidos:

§ Transversalidad del enfoque de género en la elaboración de los proyectos, en: justificación, objetivos, estrategia, evaluación e indicadores y presupuesto.

TALLER #6 (medio día)

TEMA: Transversalidad en la planificación y elaboración de proyectos

Objetivo:

1. Iniciar el proceso de transversalidad de la perspectiva de género en el quehacer municipal.

TALLER # 7 (reuniones bilaterales OFIM-Direcciones)

TEMA: Construyendo objetivos específicos, acciones estratégicas e indicadores en cada unidad.

Objetivo:

1. Identificar objetivos específicos, acciones estratégicas e indicadores por cada dirección y unidad de la Municipalidad para lograr la transversalidad del enfoque de género en todo el quehacer municipal.

TALLER #8. (4 horas)

TEMA: Sistematización e integración colectiva del Plan.

Objetivos:

1. Poner en común el trabajo realizado por cada dirección y unidad
2. Aprobar el Plan de Igualdad y equidad de género en la Gestión Municipal.
3. Definir de forma conjunta una estrategia de seguimiento y monitoreo del Plan así como los indicadores de éxito del mismo.

TALLER #9. (4 horas)

TEMA: Revisión del Plan, estrategia de seguimiento e instrumento de evaluación

Objetivos:

1. Continuar la puesta en común del trabajo realizado por cada dirección y unidad, así como discutir la estrategia de seguimiento y espacio para la evaluación del proceso.

Anexo 2

PROPUESTA PARA EL DESARROLLO FUNCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE BELÉN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y BUSCANDO LA EQUIDAD

Documento realizado por: (En representación de mujeres belemitas)

- *Ana Grace Campos*
- *Cecilia Fuentes*
- *Liliana Piedra*
- *Martha Elena Salas*
- *Grupo de Mujeres en Acción*
- *Grupo de Mujeres emprendedoras del cantón de Belén*
- *Grupo de Mujeres MUSEF*

Reflexiones generales para toda la Municipalidad

El desarrollo económico del Cantón de Belén, no ha estado de la mano del desarrollo social de la mayoría de su población. El crecimiento económico de Belén no ha sido proporcional al crecimiento económico de las familias belemitas.
No es cierto que en Belén toda la población viva bien. El ingreso y el bienestar cada vez se concentran más en pocas manos.
Unos de los grupos más afectados estamos siendo las mujeres, las y los jóvenes.
Ya Belén tiene buenas carreteras y un buen desarrollo de infraestructura, ahora hay que fortalecer lo social.
Este fortalecimiento debe hacerse desde la consulta con la comunidad. Se debe incorporar más la opinión de la comunidad en general y de las mujeres en particular, a la hora de proponer proyectos en cada una de las áreas que conforman la Municipalidad.
La comunidad se refiere a: Los niños y las niñas, hombres y mujeres y ciudadanos, ancianos y ancianas.
Este contacto con la comunidad y una buena capacitación dentro de la Municipalidad va a permitir una sensibilización de los funcionarios (as) municipales acerca de las diferencias entre los géneros en nuestros tiempos para buscar el equilibrio ene el desarrollo.
Actualmente, los funcionarios municipales no conocen los proyectos comunales y no se involucran en ellos, por eso difícilmente llegan a conocer las necesidades que la comunidad tiene. Este compromiso se da únicamente en algunos servicios de área social, pero esta área no es toda la municipalidad.

Acciones afirmativas posibles:

A manera general:

1-La primera acción necesaria de hacer no de encasillar a todas y todos los usuarios bajo la simple palabra de “clientes” No somos solo “clientes”, si no belemitas y personas. Es necesario buscar las alternativas administrativas o crearlas de manera que se

contemplen las diferencias entre cada una de las personas según las situaciones en particular.
Se debe tomar en cuenta los distintos roles de la persona, el nivel académico, el estado civil y los ingresos económicos reales.
Por ejemplo; los usuarios o clientes y clientas pueden ser los y las jefas de hogar que por razones inesperadas pierden las entradas económicas que mantenían el equilibrio familiar.

2- Se debe concertar más con la comunidad. Consultarles más los planes y proyectos.
Para que las mujeres podamos participar se deben revisar los horarios de convocatoria y estos deben estar de acuerdo a nuestros horarios para el cuido de hijos (as), preparación de alimentos y labores domésticas.
Claro que paralelo a esto se debe ir trabajando para que los hombres se involucren más en las labores domesticas (cambien su rol y compartan obligaciones) y que estas no se concentren solo en las mujeres.

Mientras los niños (as) están en la escuela es un buen horario.
De la misma forma dejar mensajes en las escuelas, en los cuadernos de nuestras hijas e hijos, en los centros de salud, y pulpería , son buenas formas para que los mensajes nos lleguen a buena parte de las mujeres belemitas.

3- Se deben iniciar campañas de sensibilización para la equidad, de forma continua y dirigido a la comunidad: equidad en el deporte, la cultura, la cultura la educación, dentro de la municipalidad, en las asociaciones entre otras.. Para el desarrollo de estos contenidos se pueden usar proyectos que actualmente realiza la Municipalidad como: el proyecto capullo.

4- La municipalidad no puede asumir que todo lo que se ha hecho es lo mejor.
La creación de nuevos programas crea o genera otras necesidades, por lo tanto, las exigencias serán mayores y esto debe verse reflejado en los rubros que se asignan a cada área o proyecto. Ejemplo: Creación de la Oficina de la Mujer de la organización.

5- La municipalidad debe crear las condiciones para que sus funcionarios (as) se capaciten cada día más. A nosotras como usuarias no nos sirven funcionarios (as) sin capacitación y no sensibilizados para atender nuestras necesidades particulares.

Área de Desarrollo Social:

1- Impartir el mayor numero de charlas con temas dirigidos a la mujer y la familia en donde exista mayor participación comunal.
2- Promover en los afiches y anuncios municipales mensajes que rescaten los derechos de las mujeres, la actitud positiva, el rescate de valores, formas de masculinidad distintas y donde se promueva la ayuda de la Oficina de Mujer.

Programa de Ayudas:

El programa de ayudas no trabaja nivel preventivo. La persona tiene que haber alcanzado un nivel muy bajo económico, social e inclusive emocional para poder recibir ayuda municipal. Para este momento, ya esta persona acarrea más consecuencias sociales y se convierte en

una carga para la municipalidad. Se debería presentar ayuda preventiva para evitar que las familias lleguen a esos niveles. Por ejemplos con impulsos para trabajar y estudiar, ayuda para montarse sus negocios, entre otros.
Esto debería ir amarrado con una política de patentes más flexible que apoye al sector informal de trabajo, a los emprendimientos y pequeñas empresas que es donde, por nuestros diferentes roles, podemos insertarnos más las mujeres (este tipo de trabajo nos permite horarios más flexibles para las múltiples ocupaciones que tenemos dentro y fuera del hogar)

Programa de Becas:

Las becas deben contemplar la ayuda a aquellas mujeres y personas de mediana edad que desean realizar cursos para mejorar su nivel educativo o para especializarse en cosas técnicas como: computación,, fontanería, cocina, electrónica, etc.. y que no cuentan con los medios económicos para financiarlo.
Así mismo, sería importante que las becas que actualmente se dan a los estudiantes, contemplen una asignación equitativa de acuerdo al porcentaje de hombres y mujeres estudiando o que se haga de forma igualitaria para niños y niñas.

Servicios de la Oficina de la Mujer:

Cuesta mucho llegar a ciertos servicio como la Oficina de la Mujer o del Área social por que a las mujeres les da vergüenza o por que se piensa que si una consulta es por que se sufre violencia y esto es visto como malo. Es necesario brindar más privacidad a las mujeres y que además en los anuncios que saca la municipalidad más bien se anime a las mujeres a consultar estos servicios.

Policía Municipal:

1- Se requiere mayor seguimiento y acompañamiento a mujeres que estén viviendo situaciones de violencia intrafamiliar. Esto se puede lograr con la capacitación de los grupos de seguridad comunitaria en el tema de atención de la violencia domestica o grupos comunales específicos que estén periódicamente visitando a las señoras y dándoles asesorías.

2- Para nosotras es importante que existan mujeres policías, para ciertos tramites y ciertas situaciones nos sentimos más cómodas hablando con mujeres, es necesario que esto se tome en cuenta. Muchas cosas una no se las cuenta a un hombre, por ejemplo: en los casos de violencia doméstica, lo ideal sería que se atendiera en pareja, un hombre y una mujer.

3- Así mismo, si en la calle uno puede ver parejas, hombre y mujer policías trabajando, esto refleja una distribución de la autoridad en hombres y mujeres por igual.

Bolsa de empleo:

1- Muchas mujeres no contamos con la posibilidad de participar para ciertos tipos de empleos, ya que desde el principio y por estereotipos, las empresas piden que la persona sea de sexo masculino. Esto es discriminatorio.
Sería importante que la bolsa de empleo pudiera trabajar a nivel de al empresa, para concienciar acerca de la necesidad de que se empleen mujeres en los puestos, o que las solicitudes de empleados (as) se realicen por capacidades académicas o técnicas y no por el sexo. El sexo no debería ser una variable que se incluya en las solicitudes de empleo.
2- A su vez, la municipalidad puede dar incentivos a aquellas empresas que se Preocupen por mantener una equidad en las contrataciones que realizan.

3- Es importante que la bolsa de empleo pueda negociar para que en este cantón haya un taller público del INA, debido a que se ha visto que la mayoría de los y las belemitas tiene más facilidad para este tipo de formación que lo tradicionalmente académico.

Comité de Deportes:

1- Que el acceso a las instalaciones del polideportivo sean más amplias para todos y Todas. Que exista un espacio para que las mujeres podamos hacer deportes. En este momento sentimos que cuando se piensa en espacios deportivos solamente se toma en cuanta el fútbol, de aquí que existan tantas canchas para este deporte. Las mujeres necesitamos espacios para realizar otro tipo de deporte como Voleibol, patinaje, caminatas, aeróbicos, etc.. y que existan planes y proyectos que fomenten el deporte y recreación dirigidos en horarios adecuado para nosotras las mujeres.

2- También necesitamos un desarrollo de espacios recreativos que permitan realizar Actividades para hombres y mujeres, niños, niñas adultos (as) mayores, de forma particular, pero que integren también a la familia. Actualmente no están los espacios diseñados para la integración familiar.

Biblioteca:

1- En este momento la biblioteca ofrece el servicio de préstamos de libros a la casa, li bros de literatura solamente y no de otro tipo.
Por los horarios que cotidianamente manejamos las mujeres, a veces se nos dificulta salir de las casa para consultar en la biblioteca otro tipo de libros como de texto y apoyo a las tareas de nuestros hijos.
Solicitamos que las mujeres adultas podamos llevarnos libros a la casa, cumpliendo ciertos requisitos, para poder ayudar a nuestros hijos e hijas a realizar asignaciones o tareas y poder trabajar con ellos y ellas sin descuidar labores del hogar.

Servicios públicos:

1- No todas las personas tenemos las mismas condiciones de pago para estos servicios, las tarifas actualmente sentimos no hacen ningún tipo de distingo en este sentido. Para muchas personas, sobre todo mujeres que deben tener a cargo la economía total de sus casas, las tarifas por ejemplo de agua y cementerio son muy altas.

Por ejemplo el costo de mantenimiento del cementerio, ha hecho que muchas de las familias abandonen sus bóvedas, que habían sido heredadas y que cuesta caro mantenerlas.
Seria necesario pensar en la posibilidad de hacer estudios que permitan cobrar tarifas diferenciadas o hacer arreglos de pago fundamentados en estudios de gente profesional que mida las verdaderas capacidades de pago de las personas.
Debería haber como un área social de investigación dentro del área de cobros. De la misma forma, a la hora de asignar los puestos estos deberían ser más estudiados y deberían contemplar las particularidades de las familias belemitas y ser considerados con las características de mujeres jefas de hogar.

2- Es un gran avance que los recibos de cobros actualmente lleguen a nuestras casas, sin Embargo estos son poco confusos y no dan información clara de lo que hay que pagar. Muchas personas a penas saben leer y escribir y les cuesta entender los montos o la información que ahí aparece.

3- Nos llama mucho la atención que no existan actualmente mujeres que trabajen en las Calles leyendo medidores o repartiendo recibos. Nos preguntamos ¿ Cómo se están manejando las políticas de contratación de personal en la municipalidad ? Se está tratando de no encasillar a las personas por el sexo en los puestos de trabajo?

4- Ahora las alcantarillas muchas veces están abiertas, lo que es muy peligroso para las niñas y los niños y personas adultas. De la misma manera se deben arreglar las cunetas.

Recolección de desechos sólidos:

1- La recolección de desechos sólidos, si bien es cierto en este momento no es un Problema en el cantón, debido a que se contrata una empresa. Seria importante que se aprovechara ese tipo de actividad para generar empleo a la comunidad en la creación de empresas comunitarias.
Ya en un momento estuvo funcionando en el cantón, un grupo de mujeres que trabajó con reciclaje y este proyecto mientras contó con el apoyo de la Municipalidad, funcionó muy bien. Este proyecto daba empleo a mujeres jefas de hogar y ayudaba a solventar una necesidad comunal.

Servicio al cliente:

1- Los rótulos con mensajes a la comunidad no se nos incluye a las mujeres, no usan un lenguaje que incluya a ambos sexos. En general la redacción y vocabulario utilizado para elaborar y presentar los documentos denotan la ausencia del género femenino.

2- No hay espacios para ir a hacer los tramites municipales con los niños y niñas. No hay Cambiadores, ni lugares para ellos y ellas puedan entretenerse.