

- » **Equidad de género:** busca superar las desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres a través de acciones que permitan iguales opciones y oportunidades de vida y de toma de decisiones y un disfrute equitativo de los bienes sociales.
- » **Respeto a la diversidad:** es el reconocimiento de la variedad y diferencia que pueden presentar los seres humanos y las comunidades entre sí. En el contexto de una comunidad, sexual o biológica, entre las más recurrentes.
- » **Respeto al ejercicio pleno de los derechos humanos:** supone una cultura de respeto a los derechos humanos en la que dicho goce, ejercicio y exigencia se reclama tanto al Estado como al individuo, sobre todo en lo que se refiere a justicia, entendida como la posibilidad de goce y ejercicio equitativo de todos los derechos humanos.

## Marco conceptual e instit

El presente documento de planificación y de voluntad política se enmarca en el concepto de un municipio promotor de la equidad de género que busca superar las desigualdades entre hombres y mujeres; realiza un análisis de género que asume el género como una herramienta conceptual y trabaja porque los hombres tengan derechos, beneficios y oportunidades y obligaciones; garantiza a las mujeres para ejercer sus derechos y tomar decisiones; y, esencialmente, sustantivamente el enfoque conceptual y práctico de las políticas públicas sociales, económicos y culturales de su ámbito municipal no están siendo eficientes y eficaces y el desarrollo del municipio se ha estancado o ha retrocedido.

Las medidas de una gestión municipal innovadora plantean:

- » Mejorar la eficiencia administrativa y la eficiencia social en la gestión municipal.
- » Garantizar el acceso a los derechos, especialmente a los grupos excluidos.
- » Facilitar las iniciativas y responsabilidades de la ciudadanía.
- » Incorporar procesos incluyentes y participativos.
- » Construir alianzas, promover y fortalecer la formación de redes sociales.
- » Generar sistemas de información diferenciados, es decir datos desagregados.
- » Generar y mejorar los sistemas de evaluación de la gestión.
- » Hacer la gestión más transparente.

## Marco conceptual e institucional

El presente documento de planificación y de voluntad política se enmarca en el concepto de un municipio promotor de la equidad de género que toma en cuenta las desigualdades entre hombres y mujeres; realiza un análisis de género para tomar decisiones; asume el género como una herramienta conceptual y trabaja porque hombres y mujeres tengan derechos, beneficios y oportunidades y obligaciones; garantiza las oportunidades de las mujeres para ejercer sus derechos y tomar decisiones; y, esencialmente, cambia sustantivamente el enfoque conceptual y práctico de las políticas cuando los problemas sociales, económicos y culturales de su ámbito municipal no están siendo atendidos con eficiencia y eficacia y el desarrollo del municipio se ha estancado o ha retrocedido.

Las medidas de una gestión municipal innovadora plantean:

- » Mejorar la eficiencia administrativa y la eficiencia social en la gestión pública.
- » Garantizar el acceso a los derechos, especialmente a los grupos excluidos.
- » Facilitar las iniciativas y responsabilidades de la ciudadanía.
- » Incorporar procesos incluyentes y participativos.
- » Construir alianzas, promover y fortalecer la formación de redes sociales.
- » Generar sistemas de información diferenciados, es decir datos desagregados por sexo.
- » Generar y mejorar los sistemas de evaluación de la gestión.
- » Hacer la gestión más transparente.

- » Garantizar la influencia de los diferentes sectores en las decisiones municipales.
- » Crear espacios públicos municipales.

Una Política Municipal para la Equidad de Género es un instrumento que declara la voluntad política y decisión del gobierno municipal para promover la equidad de género entre las mujeres y hombres; lo que se traduce en acciones administrativas que llevan a la creación de leyes, ordenanzas, etc. y a la asignación de recursos orientados al cumplimiento de ese objetivo.

Las brechas de género son las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a recursos, espacios, servicios, participación y oportunidades. Evidencian la discriminación de las mujeres establecidas por las relaciones de subordinación y marginación en la sociedad, las cuales impiden o limitan el disfrute de los recursos, servicios y beneficios del desarrollo, en igualdad de oportunidades con los hombres.

Respecto al marco institucional, en Honduras existe el Instituto Nacional de la Mujer (INAM), ente que rectora las políticas dirigidas a las mujeres. El Estado de Honduras aprobó la Política Nacional de la Mujer en el año 2000 y la elevó a política de Estado, por lo tanto la política es un instrumento cuyas disposiciones rebasan las voluntades y acuerdos de cada gobierno.

El Ministerio Público fue creado en el año 1994 y tiene una Fiscalía Especial de la Mujer, la cual es la encargada de llevar las acusaciones contra los que atentan contra la vida e integridad individual de las mujeres. Aún cuando en los municipios no existe una oficina del Ministerio Público, existen en las cabeceras departamentales fiscales que atienden la problemática de las mujeres.

Al nivel municipal se ha creado la OMM, desde el año 1998, la cual tiene como objetivo coordinar las acciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres del municipio, bajo la

aplicación de los seis ejes de la Política Nacional de la Mujer.

Sin embargo y aun cuando la OMM es la encargada del trabajo a favor de la presente política debe ser ejecutada de manera transversal, desde la municipalidad de Marcala, con el fin de incidir en el mejoramiento de las mujeres y, por extensión, en el desarrollo sostenible del municipio. La Ley de Municipalidades creada en 1990 ha tenido continuas reformas reciente y relacionada con la creación de los mecanismos de avance de creación de un departamento u oficina que trabaje por el mejoramiento de los grupos vulnerabilizados socialmente, entre ellos: las mujeres discapacitadas y el adulto mayor (si al momento de entrar en vigor ya existen dichas oficinas, las mismas podrán seguir funcionando).

También plantea en el artículo 59-E que cada municipio debe formular políticas locales orientadas a atender las necesidades de la mujer y, además deben asignar recursos financieros del presupuesto anual de ingresos para la implementación de programas y proyectos específicos.

aplicación de los seis ejes de la Política Nacional de la Mujer. Sin embargo y aun cuando la OMM es la encargada del trabajo a favor de las mujeres, la presente política debe ser ejecutada de manera transversal, desde cada instancia que compone la municipalidad de Marcala, con el fin de incidir en el mejoramiento de la situación de las mujeres y, por extensión, en el desarrollo sostenible del municipio.

La Ley de Municipalidades creada en 1990 ha tenido continuas reformas, entre ellas la más reciente y relacionada con la creación de los mecanismos de avance de las mujeres, dispone la creación de un departamento u oficina que trabaje por el mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos vulnerabilizados socialmente, entre ellos: las mujeres, la niñez, los jóvenes, los discapacitados y el adulto mayor (si al momento de entrar en vigencia estas disposiciones ya existen dichas oficinas, las mismas podrán seguir funcionando).

También plantea en el artículo 59-E que cada municipio debe formular y ejecutar políticas públicas locales orientadas a atender las necesidades de la mujer y, además, que se deben asignar recursos financieros del presupuesto anual de ingresos y egresos para la implementación de programas y proyectos específicos.

## Marco legal

La presente política se sustenta en los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Honduras y en el marco legal nacional vigente.

Desde 1975, declarado como Año Internacional de la Mujer, se han desarrollado conferencias mundiales y promovido convenciones internacionales impulsadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con el objetivo de mejorar la situación de las mujeres. La primera Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en México (1975) proclamó que la siguiente década se denominaría: El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985). En ella se aprobó la Declaración por la Igualdad de la Mujer y su Contribución al Desarrollo y la Paz. Y se definió un plan de acción mundial para la consecución de los siguientes objetivos: la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género, la integración y plena participación de la mujer en el desarrollo, una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

En el plan de acción se estableció un mínimo de metas, para alcanzarlas en 1980, que se centraban en garantizar el acceso equitativo de la mujer a los recursos, como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia.

La Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer se desarrolló en Copenhague (1980). Su objetivo fue evaluar el desarrollo de los primeros cinco años del decenio para la mujer. En ella se aprobó un Programa de Acción para la segunda mitad del decenio, poniendo énfasis en temas relativos al empleo, salud y educación.

En esta Conferencia se interpretó la igualdad no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino también de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo como beneficiarias y agentes activas.

La Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer se realizó en Nairobi, África (1985). Tenía como objetivo evaluar los avances y los obstáculos enfrentados durante el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Se aprobó por consenso el documento denominado "Las Estrategias de Nairobi" orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000, que constituyen iniciativas a adoptar a nivel nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y el ejercicio de sus derechos humanos. En esta conferencia la evaluación fue muy crítica, los informes estadísticos reunidos por la ONU revelaban que las mejoras en la situación jurídica y social de la mujer y los esfuerzos para reducir la discriminación habían beneficiado únicamente a una pequeña minoría de mujeres y muy marginales.

En septiembre de 1994, en El Cairo, se llevó a cabo la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD). En esta conferencia se acordó que la población y el desarrollo están indisolublemente unidos; y que es necesario dotar de mayor poder a la mujer y tomar en cuenta las necesidades de la gente en lo relativo a educación y salud, incluyendo la salud reproductiva, para el avance individual y el desarrollo balanceado. Avanzar en la equidad de género, eliminar la violencia contra las mujeres y asegurar la habilidad de las mujeres de controlar su propia fertilidad eran pilares de las políticas de población y desarrollo. Las metas concretas fueron: proveer educación universal y cuidado a la salud reproductiva que incluya la planeación familiar y la reducción de la mortalidad maternal e infantil.

Luego, en 1995, se llevó a cabo en Beijing la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, con la misma se abre una nueva etapa en la lucha por eliminar la discriminación de las mujeres. Se logró introducir el concepto de género y desde allí dar una nueva mirada a las estructuras de las sociedades, y a todas las relaciones entre los hombres y las mujeres. En Beijing se consideró que la problemática de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial y tiene que integrarse en el conjunto de políticas. Se aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción

de Beijing, que era en esencia un programa para la representación un momento decisivo para el adelanto a

Las convenciones internacionales, una vez firmadas y carácter vinculante, es decir que los Estados Parte se contentadas en las convenciones y, además, a incluirlas en la que es importante estudiar y reconocer la importancia nuestro país, entre ellas están dos relacionadas específican

La convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés, ratificada por el derecho de las mujeres a la no discriminación (Art.1): a la libre salario igual por trabajo igual, a la estabilidad laboral en estado de remuneración; y el derecho al cuidado infantil.

En la CEDAW las mujeres lograron ser reconocidas como humanas, con dignidad y capacidad para decidir sobre su desarrollo en igualdad. Lograron no ser consideradas un bien común de la sociedad (las vidas no pueden ser controladas por otras personas); no ser consideradas como utilizarse para dar placer sexual; el derecho a vivir una vida libre sin violer contra la imagen femenina que transmiten los medios de comunicación, emocional, sexual o intelectual, en la casa, en el trabajo o en cualquier lugar de igualdad de derechos en el acceso a recursos productivos como la tierra asistencia técnica y capacitación laboral; y el derecho a la vida.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Belém Do Pará, aprobada en la Organización de Estados Americanos (OEA) en 1995, es un instrumento muy importante a nivel internacional para la defensa de los derechos de las mujeres y por la equidad entre hombres

de Beijing, que era en esencia un programa para la representación un momento decisivo para el adelanto de

Las convenciones internacionales, una vez firmadas y carácter vinculante, es decir que los Estados Parte se comprometen a las contenidas en las convenciones y, además, a incluirlas en la que es importante estudiar y reconocer la importancia nuestro país, entre ellas están dos relacionadas especifican

La convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés, ratificada por el derecho de las mujeres a la no discriminación (Art.1); a la libre salario igual por trabajo igual, a la estabilidad laboral en estado de remuneración; y el derecho al cuidado infantil.

En la CEDAW las mujeres lograron ser reconocidas como humanas, con dignidad y capacidad para decidir sobre su desarrollo en igualdad. Lograron no ser consideradas un bien común de la sociedad (las vidas no pueden ser controladas por otras personas); no ser consideradas como objeto que puede utilizarse para dar placer sexual; el derecho a vivir una vida libre sin violencia, sin agresiones contra la imagen femenina que transmiten los medios de comunicación, sin maltrato físico, emocional, sexual o intelectual, en la casa, en el trabajo o en cualquier lugar; y a gozar de igualdad de derechos en el acceso a recursos productivos como la tierra, el crédito, la asistencia técnica y capacitación laboral; y el derecho a la vida.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida como Belém Do Pará, aprobada en la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1995, es un instrumento muy importante a nivel internacional para la defensa de los derechos de las mujeres y por la equidad entre hombres y mujeres. Esta

Política Municipal de Equidad de Género de Marcala

convención reconoce que el desarrollo y la condición de las mujeres se da en el ámbito de la cultura que sea por el crédito y la en el

convención reconoce que existe una discriminación institucionalizada que condiciona el desarrollo y la condición jurídica y social de las mujeres en el mundo, no sólo la violencia que se da en el ámbito privado sino también aquella que se da en el ámbito público. La violencia que sea perpetuada por cualquier persona en la comunidad comprendiendo el acoso sexual en el trabajo, la que sea perpetuada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra.

El Estado de Honduras al firmar esta convención se ha obligado a llevar a cabo lo siguiente: abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios personales y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; adoptar medidas jurídicas para advertir al agresor de abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; tomar todas las medidas apropiadas para modificar prácticas legales o costumbres que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño, u otros medios de compensación justos y eficaces.

Dentro del marco legal nacional se han emitido y están en vigencia dos leyes específicas para protección de los derechos de las mujeres, una relacionada con la violencia dentro de una relación de pareja: la Ley contra la Violencia Doméstica, que fue aprobada en el año 1997 y entró en vigencia en el año 1998; esta Ley protege a las mujeres que son agredidas por el novio, esposo o compañero de hogar ya sea que la relación sea actual o pasada, que haya procreado hijos/as o no. Esta ley fue reformada casi en su totalidad en el año 2005, y con estas reformas se introdujeron significativos avances en la ley, entre ellos la sanción del acto que motiva la denuncia de violencia doméstica, la introducción de mecanismos de coordinación y seguimiento, el aumento del período de imposición de las sanciones y otros más.

Y la otra es La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM) el Congreso Nacional en el año 2000 y abarca seis apartados relacionados con oportunidades en la familia, en la salud y el medio ambiente, en la educación y comunicación, en el trabajo y la seguridad social, en la tenencia de la vivienda y en la participación y toma de decisiones dentro de las estructuras familiares.

La Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP) entró en vigencia en el año 2001 y establece en su artículo 103 que el Estado debe garantizar la igualdad de oportunidades de los derechos ciudadanos tanto a hombres como a mujeres en el ejercicio de los derechos políticos. Y que los partidos políticos deben crear las condiciones que permitan la incorporación real de las mujeres en todos los niveles de la vida política.

El artículo 104 se refiere a la garantía de no discriminación y establece que el Estado, por medio del Tribunal Supremo Electoral (TSE), de vigilar que en el gobierno de los partidos políticos y en las candidaturas a cargo de elección popular no exista discriminación por razón de género, credo, raza, religión y cualquier otra condición personal o social. Asimismo menciona que los partidos políticos aprobados por el Tribunal Supremo Electoral, además, obliga a los partidos políticos a presentar al Tribunal un informe del cumplimiento de la Política de Equidad de Género seis (6) meses antes de la convocatoria a las elecciones internas y primarias.

En el artículo 105 habla de la distribución equitativa en los cargos de elección popular y menciona que para lograr la participación efectiva de la mujer, se establece un sistema de cuotas de género de treinta por ciento (30%) como mínimo, aplicable a los cargos de dirección de los Partidos Políticos, Diputados propietarios y suplentes al Congreso Nacional, Centroamericano, Alcaldes, Vice Alcaldes y Regidores.

Y la otra es La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), que fue aprobada por el Congreso Nacional en el año 2000 y abarca seis apartados relacionados con la igualdad de oportunidades en la familia, en la salud y el medio ambiente, en la educación, en la cultura y comunicación, en el trabajo y la seguridad social, en la tenencia de la tierra, el crédito y la vivienda y en la participación y toma de decisiones dentro de las estructuras de poder.

La Ley Electoral y de las Organizaciones Políticas (LEOP) entró en vigencia en 2004 y en su capítulo II habla de igualdad de oportunidades políticas. Referente a las mujeres sólo tiene tres artículos, en el artículo 103 establece que el Estado debe garantizar la democracia participativa y el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos tanto a hombres como a mujeres, en igualdad de oportunidades, y que los partidos políticos deben crear las condiciones materiales que permitan la incorporación real de las mujeres en todos los aspectos de la vida partidaria.

El artículo 104 se refiere a la garantía de no discriminación y establece la obligación del Estado, por medio del Tribunal Supremo Electoral (TSE), de vigilar que en las estructuras de gobierno de los partidos políticos y en las candidaturas a cargo de elección popular, no exista discriminación por razón de género, credo, raza, religión y cualquier otra forma de discriminación. Asimismo menciona que los partidos políticos aprobarán internamente, con la participación de las mujeres, una política de equidad de género, cuyo cumplimiento será supervisado por el Tribunal Supremo Electoral; además, obliga a los partidos políticos a presentar al Tribunal un informe del cumplimiento de la Política de Equidad de Género, seis (6) meses antes de la convocatoria a las elecciones internas y primarias.

En el artículo 105 habla de la distribución equitativa en los cargos de elección popular y menciona que para lograr la participación efectiva de la mujer, se establece una base de treinta por ciento (30%) como mínimo, aplicable a los cargos de dirección de los Partidos Políticos, Diputados propietarios y suplentes al Congreso Nacional, al Parlamento Centroamericano, Alcaldes, Vice Alcaldes y Regidores.

La Política Nacional de la Mujer es el conjunto de líneas de política, que expresa las prioridades del Estado para transformar la situación de desigualdad que afecta a las mujeres, y garantizar el ejercicio de sus derechos, en un marco de equidad.

La Política Nacional de la Mujer en su documento operativo (el II PIEGH 2010-2015), tiene como fundamento, además del marco legal nacional, el marco legal internacional aprobado por el Congreso Nacional (CEDAW, Convención de Belem Do Para y otras que abordan el tema de derechos humanos). Esta Política contiene siete ejes temáticos:

**Eje 1:** Institucionalización de la política pública de género en el Estado y sostenibilidad de los mecanismos de coordinación y articulación para su implementación, cuyo lineamiento es garantizar condiciones de igualdad y equidad de género en todos los ámbitos de la actividad de gobierno, adoptando la Política Nacional de la Mujer y el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2015 como política de Estado.

**Eje 2:** Promoción, protección y garantía a la participación social, política y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

**Eje 3:** Promoción, protección y garantía del derecho de las mujeres, niñas y adolescentes a la paz y a una vida libre de violencia.

**Eje 4:** Promoción, protección y garantía de la salud de las mujeres durante todo el ciclo de vida y de sus derechos sexuales y reproductivos.

**Eje 5:** Promoción, protección y garantía del derecho a la educación, los derechos culturales e interculturalidad y el derecho a la información.

**Eje 6:** Promoción, protección y garantía de los derechos económicos, trabajo, empleo y acceso a los recursos.

**Eje 7:** Género, acceso, uso sostenible y control de la biodiversidad, los recursos naturales y gestión de riesgo.

## Ejes de la Política Municipal de Equidad de Género de Marcala

Con el fin de contextualizar la Política Municipal de Equidad de Género, el presente documento incluye una descripción general de la situación de la mujer, el objetivo y los lineamientos de acción y compromisos que la Municipalidad asume para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

### 1 Eje de fortalecimiento institucional municipal

La Corporación Municipal de Marcala, período 2010-2014, está formada por un Alcalde, una Vice Alcaldesa y 8 regidores, 6 hombres y 2 mujeres.

Los puestos de trabajo dentro de la municipalidad siguen esta misma tendencia, desempeñándose en cargos importantes y menos mujeres en puestos de menor jerarquía. La municipalidad cuenta con 37 personas empleadas: 23 mujeres y 14 hombres. La dirección desempeñados por mujeres son 4: en Obras Públicas, en Dirección de Catastro, en la Tesorería Municipal y en la OMMI; mientras que los cargos de dirección desempeñados por hombres son 7: en Contabilidad, en Catastro, en la Unidad Municipal de la Niñez y Juventud, en la Unidad Municipal de la Mujer, en la Unidad Municipal de la Seguridad Ciudadana, en la Unidad Municipal de la Juventud, en la Unidad Municipal de la Niñez y Juventud. Como puede observarse la mayoría de las personas empleadas en esta corporación municipal que son mujeres.

# Ejes de la Política Municipal de Equidad de Género de Marcala

Con el fin de contextualizar la Política Municipal de Equidad de Género del Municipio, cada eje incluye una descripción general de la situación de la mujer, el objetivo de ese eje y los lineamientos de acción y compromisos que la Municipalidad asume para impulsar el desarrollo de las mujeres.

## **1** Eje de fortalecimiento institucional municipal

La Corporación Municipal de Marcala, periodo 2010-2014, está formada por 10 miembros, un Alcalde, una Vice Alcaldesa y 8 regidores, 6 hombres y 2 mujeres.

Los puestos de trabajo dentro de la municipalidad siguen esta misma tónica, más hombres desempeñándose en cargos importantes y menos mujeres en puestos de decisión.

La municipalidad cuenta con 37 personas empleadas: 23 mujeres y 14 hombres. Los cargos de dirección desempeñados por mujeres son 4: en Obras Públicas, en Desarrollo Comunitario, en La Tesorería Municipal y en la OMMI; mientras que los cargos de dirección desempeñados por hombres son 7: en Contabilidad, en Catastro, en la Unidad Municipal Ambiental (UMA), en la Secretaría Municipal, en El Juzgado de Policía Municipal, en Tributación y en La Oficina Municipal de la Niñez y Juventud. Como puede observarse la mayoría de los cargos de decisión y dirección están desempeñados por hombres; sin embargo existe un 62% de personas empleadas en esta corporación municipal que son mujeres.

Como sucede en la mayoría de las alcaldías del país, el tema de capacitación y de adiestramiento al personal en la Municipalidad de Marcala no está regulado y no posee políticas dirigidas a mejorar las capacidades técnicas y de conocimiento del personal. Por otro lado, existe un desconocimiento significativo por parte de las autoridades y del personal sobre el tema de equidad de género y cómo llevar a cabo políticas dirigidas a mejorar la situación de desigualdad que existe entre hombres y mujeres del municipio.

Sin embargo, la Corporación Municipal de Marcala ha impulsado una iniciativa en la que busca aunar los esfuerzos que llevan a cabo en el municipio todas las organizaciones sociales y ONG que trabajan en la zona, a través de la formación de la Mesa Temática de Mujer, Niñez y Adolescencia. Se espera que esta política contribuya a fortalecer la visión y posición de los integrantes de esta instancia a favor de los derechos de las mujeres, de la juventud y de la niñez.

## Objetivo

» Desarrollar una gestión pública encaminada a promover relaciones equitativas entre hombres y mujeres que se refleje al interior de la municipalidad y en el trabajo realizado por los y las empleadas/os y funcionarios/as de la misma.

## Lineamientos estratégicos

Elaborar bajo la responsabilidad de la Red de Mujeres contra la Violencia un perfil de la Coordinadora de la OMM para garantizar que cuando la Alcaldía de Marcala contrate a una persona para este cargo no se politice el espacio y se garantice el seguimiento de las acciones a favor de las mujeres.

» Fortalecer la OMM con el apoyo necesario para que tenga la capacidad implementar y darle seguimiento a la introducción de la equidad de estructura municipal.

» Establecer una coordinación entre las unidades y proyectos de la OMM para impulsar proyectos que tomen en cuenta las necesidades mujeres del municipio.

» Coordinar las acciones que se realicen a favor de las mujeres del municipio en las instancias públicas y organizaciones interesadas del municipio.

» Fortalecer la capacidad de gestión de la estructura municipal para la económicos y técnicos que contribuyan a mejorar las condiciones de municipio.

» Promover y apoyar la implementación de un sistema de registros de desagregadas por sexo en cada dependencia de la municipalidad.

» Promover que en la Alcaldía Municipal se logre el equilibrio en la co entre hombres y mujeres para los puestos de servicio, técnicos y de

» Impulsar procesos de capacitación y sensibilización sobre la problem de las mujeres dirigidos al personal que labora en la alcaldía así con municipales.

## Responsables

La Corporación Municipal de Marcala, el Alcalde/sa Municipal, la Oficina Comunitario y la OMM.

- » Fortalecer la OMM con el apoyo necesario para que tenga la capacidad y los recursos para implementar y darle seguimiento a la introducción de la equidad de género en toda la estructura municipal.
- » Establecer una coordinación entre las unidades y proyectos de la alcaldía municipal y la OMM para impulsar proyectos que tomen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres del municipio.
- » Coordinar las acciones que se realicen a favor de las mujeres del municipio entre la OMM y las instancias públicas y organizaciones interesadas del municipio.
- » Fortalecer la capacidad de gestión de la estructura municipal para la obtención de recursos económicos y técnicos que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres del municipio.
- » Promover y apoyar la implementación de un sistema de registros de estadísticas desagregadas por sexo en cada dependencia de la municipalidad.
- » Promover que en la Alcaldía Municipal se logre el equilibrio en la contratación de personal entre hombres y mujeres para los puestos de servicio, técnicos y de dirección.
- » Impulsar procesos de capacitación y sensibilización sobre la problemática y los derechos de las mujeres dirigidos al personal que labora en la alcaldía así como a las autoridades municipales.

### Responsables

La Corporación Municipal de Marcala, el Alcalde/sa Municipal, la Oficina de Desarrollo Comunitario y la OMM.