



Municipalidad de Omoa

Tel.2658-9147/2658-9149

e-mail: municipalidadomoa2010@gmail.com

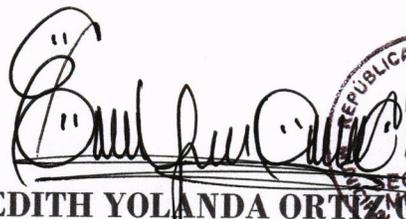
CONSTANCIA

La Suscrita Secretaria Municipal de la Municipalidad de Omoa, Cortés, en uso de las facultades que la Ley le confiere por medio de la presente,

HACE CONSTAR:

Que en el mes de Julio SI SE APROBO ACUERDOS INTERINSTITUCIONALES.

Firmo y sello la presente Constancia en la ciudad de Omoa, Departamento de Cortés, a los seis días del mes de agosto del año Dos Mil Diecinueve.



EDITH YOLANDA ORTIZ CRUZ
Secretaria Municipal

C.C.A.



Municipalidad de Omoa

Tel.2658-9147/2658-9149

e-mail: municipalidadomoa2010@gmail.com

CONSTANCIA

La Suscrita Secretaria Municipal de la Municipalidad de Omoa, Cortés, en uso de las facultades que la Ley le confiere por medio de la presente, **HACE CONSTAR:** Que en Sesión de Corporación celebrada el 01 de julio de 2019, en el inciso A) numeral 9, del Acta, 12-2019, la Corporación Municipal **ACORDO:** Aprobar ***La Política de Género e Inclusión de la Municipalidad de Omoa***, La municipalidad de Omoa recopila, afirma y ratifica su acuerdo con las siguientes leyes, normas e instrumentos internacionales: desde la década de los ochenta se realizan diversas cumbres mundiales para impulsar una agenda de desarrollo global con equidad, se han generado reformas en las políticas públicas que han provocado cambios institucionales y propiciado una mejor asignación de recursos, búsqueda de la equidad de género y protección del ambiente y sus recursos Naturales. Por ejemplo en septiembre de 2000, ciento cuarenta y siete jefes de Estado y de Gobierno adoptaron la Declaración del Milenio, que tiene entre sus metas: erradicar la pobreza y el hambre; lograr la enseñanza primaria universal; promover la igualdad de géneros y la autonomía de la mujer; reducir la mortalidad infantil; mejorar la salud materna; combatir el VIH/SIDA, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente; y fomentar una alianza mundial para el desarrollo.* convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1984), que propone eliminar la discriminación contra la mujer porque viola los principios de igualdad y dificulta su participación en condiciones de igual que el hombre. * La Declaración de Rio de Janeiro (UNCED, 1992), se hizo énfasis en la participación ciudadana en la planificación y ejecución del desarrollo sostenible reconociendo el importante papel que las mujeres desempeñan en la ordenación del medio ambiente y el desarrollo, por lo que es imprescindible contar con su plena participación. * En 1993 en Viena, durante la conferencia Mundial de Derechos Humanos, se reconoció que los derechos humanos de la Mujer y de la niña son inalienables de todos los derechos humanos universales. * Durante la cumbre de las Américas (Miami 1994) se resaltó la necesidad de formular y ejecutar una estrategia de promoción de participación ciudadana en la toma de decisiones del desarrollo sostenible. * Posteriormente, en 1994 en la región Centroamericana se instaló la Alianza Centroamericana para el desarrollo sostenible (ALIDES), que estableció en sus principios "la eliminación de formas de discriminación de hecho o legal contra las mujeres para mejorar su posición y elevar su calidad de vida"* En el desarrollo de la cuarta conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 1995, en el inciso K de la plataforma de acción, se estableció la necesidad de abordar el tema del ambiente desde una visión de equidad de género y se plasma el derecho de los seres humanos a una vida saludable y productiva. * En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, (Copenhague 1995). Se reconoció la necesidad de potenciar a las personas, en particular a las mujeres, para que fortalezcan sus propias capacidades, con el apoyo de la plena participación de las personas en la formulación, aplicación y evaluación de las decisiones que determinen el funcionamiento y el bienestar de nuestras sociedades. * Informe de Desarrollo Humano realizado por el programa de las Naciones

Km.14, Carretera Internacional, frente a Gasolinera COPENA, Omoa, Cortés, Honduras C. A.

¡Juntos hacemos; Un Gobierno para todos...!





Municipalidad de Omoa

Tel.2658-9147/2658-9149

e-mail: municipalidadomoa2010@gmail.com

Unidas para el Desarrollo (PNUD), del año 1995, reconoce la desigualdad de género como una de las desigualdades más persistentes y sostiene que el empoderamiento de las mujeres debe de ser parte sustancial del paradigma del desarrollo Humano sostenible. * Luego en la primera Cumbre América Latina, Caribe y Unión Europea, Rio de Janeiro, Brasil 1999, los jefes del Estado asumieron el compromiso de "Destacar la Universalidad de todos los derechos Humanos de revertir la degradación ambiental y promover el desarrollo sostenible a través de la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales. 2.- Antecedentes/ Justificación. El papel que tradicionalmente ha desempeñado mujeres y hombre en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las Mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y en menor medida a los ámbitos de toma de decisiones. 3.- Aporte de la Política de Género e inclusión al trabajo de la Municipalidad de Omoa, que consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar el manejo del talento humano y los procesos organizacionales, para garantizar un mayor grado de igualdad de oportunidades, de trato y de resultados entre trabajadores y Trabajadoras. Su fin es reducir las brechas de género en la municipalidad, mediante la implementación de un amplio abanico de medidas de igualdad de oportunidades, de acciones afirmativas y de transversalización de género. Al comprometerse con la aplicación de una política de esta naturaleza, la Municipalidad de Omoa introduce medidas orientadas a: a) Remover la discriminación institucionalizada, directa e indirecta, que coloca a trabajadoras y trabajadores en lugares de desventaja. B) Compensar a los grupos más vulnerables dentro de la empresa, y C) Garantizar criterios más equitativos para la valoración de las tareas que destierren criterios androcéntricos, es decir, criterios que toman como modelo ideal al trabajador masculino desprendido de responsabilidades de cuidado. La Política de género e inclusión supone la modificación de prácticas informales y procedimientos formales, de criterios de promoción. La presente política permitirá: A) Contar con documentos de gestión del talento humano básico como manual de puestos y funciones, reglamento interno, políticas de género, políticas contra la discriminación y el acoso. B) Los Manuales que se elaboran con enfoque de género, dando aportes relevantes para disminución de las brechas laborales entre hombres y mujeres. C) Mejorar las habilidades del personal en materia de conocimientos y sensibilización en materia de género y no discriminación. 4.- Política de Género de la Municipalidad de Omoa, asume el compromiso de establecer dentro de las unidades municipales que conforman su administración Pública, las condiciones necesarias para defender, respetar y promover los derechos humanos del personal; combatir la discriminación; promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres buscando eliminar la desigualdad en la administración Municipal; Prevenir, atender y sancionar todo tipo de hostigamiento y/o acoso sexual y laboral; mantener un ambiente organizacional libre de violencia, promover un balance de vida laboral con la vida personal y familiar que permita impulsar su desarrollo; así como fortalecer acciones de responsabilidad social destinadas a promover mayores condiciones

Km.14, Carretera Internacional, frente a Gasolinera COPENA, Omoa, Cortes, Honduras C. A.

¡Juntos hacemos; Un Gobierno para todos...!





Municipalidad de Omoa

Tel.2658-9147/2658-9149

e-mail: municipalidadomoa2010@gmail.com

de igualdad e inclusión. *Política institucional contra el hostigamiento sexual en la Municipalidad de Omoa, contra la discriminación en la municipalidad de Omoa. 5.) Objetivos de la Política de género e inclusión de la Municipalidad de Omoa. Objetivos Generales. Objetivos Específicos. Desafíos. Alcance. Beneficios. 6) Estrategia de la Política. 7) Principios de la política de igualdad de género e inclusión de la Municipalidad de Omoa. A) Una dirección que promueve la igualdad de Género. B) Compromiso. C) Transparencia, Evaluación e Información. D) Educación y Formación. E) Igualdad de Oportunidades, integración y no discriminación. *Asegurarse que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género. Garantizar una participación suficiente de mujeres 30% o más en los procesos de toma de decisiones y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.

Firmo y sello la presente Constancia en la ciudad de Omoa, Departamento de Cortés, a los seis días del mes de agosto del año Dos Mil Diecinueve.



EDITH YOLANDA ORTIZ
Secretaria Municipal

C.C.A.