

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR



# POLÍTICA MUNICIPAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

---

SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DE 2010

## Contenido

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. CONTEXTO SITUACIONAL.....	4
III. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL .....	7
IV. MARCO CONCEPTUAL.....	8
V. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA .....	10
VI. OBJETIVOS .....	11
VII. ESTRATEGIA GENERAL PARA IMPULSAR LA POLÍTICA .....	11
VIII. ÁREAS Y LINEAMIENTOS PARA LA ACCIÓN .....	13
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	19

## I. INTRODUCCIÓN

El compromiso de los gobiernos municipales con la equidad de género se ha venido manifestado de diversas formas en toda la región, en El Salvador y, particularmente, en su ciudad capital San Salvador. A ese compromiso responde la decisión de la actual administración del municipio que encabeza el Alcalde Dr. Norman Quijano y el Concejo que le acompaña, de establecer una Política Municipal para la Equidad de Género acorde con su Plan Estratégico 2009-2012 y el resto de las políticas municipales de este gobierno.

La *Política Municipal para la Equidad de Género de San Salvador* constituye así el marco de referencia que orienta y define la actuación de la Alcaldía Municipal en materia de equidad de género. Es decir, establece el rumbo y los objetivos estratégicos a alcanzar en el proceso a favor de la equidad de género desde la perspectiva de actuación pública de esta municipalidad, cuya misión fundamental consiste en ser rector del desarrollo local, comprometido con el bien común y la satisfacción de las necesidades de la ciudad.

Así, esta Política Municipal representa la forma precisa de institucionalizar el compromiso con la equidad de género en la Alcaldía Municipal, tanto respecto de su desarrollo institucional interno, como de los servicios públicos municipales que presta y en general, los proyectos y las actuaciones que realiza a favor del bienestar de los habitantes del Municipio de San Salvador. En tal sentido, la Política recoge aquellos aspectos que prioriza la agenda pública municipal y las estructura en torno a tres áreas fundamentales: Desarrollo institucional, Servicios públicos y Relaciones con la ciudadanía. Estas áreas se despliegan en lineamientos para la acción, que deberán ser la base para la elaboración del Plan de Acción que instrumentalice la Política.

Esta Política parte de la experiencia previa que la Alcaldía Municipal ha adquirido en esta materia, pero también de un Diagnóstico Rápido realizado al efecto. El diagnóstico permitió la actualización de la información sobre el contexto municipal desde una perspectiva de género y efectuó una consulta entre las y los usuarios de la Alcaldía ligados a esta temática, así como entre representantes de diferentes instancia de la municipalidad, mujeres y hombres, que permitieron reconocer la información y percepción sobre el compromiso con la equidad de género y recogieron valiosas aportaciones sobre el sentido general en que debía orientarse dicha Política Municipal.

Este documento de Política parte de una breve descripción del contexto que sitúa al municipio de San Salvador, desde aspectos sociodemográficos, economía y empleo, acceso a los servicios y desarrollo humano. Asimismo, contempla el marco legal e institucional en el que se asienta y el marco conceptual que la fundamenta. El

cuerpo propiamente tal de la Política lo constituyen los principios y criterios de orientación, los objetivos general y específicos, las estrategias generales que impulsarán la Política, las áreas y lineamientos que determinan la actuación municipal en materia de equidad de género y las consideraciones generales en cuanto a su seguimiento y evaluación, que deberán ser la garantía de institucionalización de la propuesta, de su capacidad de renovarse y adaptarse a las circunstancias cambiantes del medio político, social y económico del municipio.

## II. CONTEXTO SITUACIONAL

Ubicado en la zona central de El Salvador, el municipio de San Salvador forma parte de su Área Metropolitana y es sede de la capital de país, con una extensión actual de 72.25 kilómetros cuadrados.

Su origen se remonta al año 1525 cuando se funda la primera *Villa de San Salvador* y poco después, en 1546, al obtener el título de *ciudad*, y su historia está estrechamente relacionada con el conjunto de hechos que dan origen a la República de El Salvador, cuya capitalidad asumió en el año 1824. Por ello, su devenir como ciudad está ligado a la historia nacional de las guerras de conquista, colonización e independencia, a la historia de su pasada guerra civil y a la construcción del nuevo Estado democrático.

En la ciudad de San Salvador se acentúan los rasgos de la transición demográfica que experimenta el país. Así, la proporción de población joven ha disminuido más acentuadamente: los menores de 15 años son el 25% de la población en San Salvador, mientras son el 32% en el conjunto del país. De igual forma, la población adulta representa cerca de un 45% en el municipio, mientras que esa población representa el 38% de la población del país. También hay mayor acumulación de adultos mayores: las personas de 60 y más años representan el 13% en San Salvador, mientras son un 9% en el conjunto del país.

El acentuado proceso de migración hacia las ciudades que se produjo durante todo el siglo pasado hizo que se concentrará en la capital una proporción creciente de población. Importa señalar que la extensión de la zona urbana de San Salvador dio lugar a lo que hoy se conoce como Área Metropolitana de San Salvador, que reúne más de un millón y medio de personas, representando en torno al 28% de la población del país. Ahora bien, dadas las divisiones político-administrativas del departamento de San Salvador, en el Municipio de la capital residen 316,090 personas, aunque durante la jornada, el conjunto de personas que laboran y circulan por San Salvador puede elevarse al triple de ese número, buena parte de las cuales tienen su domicilio en el resto de los municipios del Área Metropolitana.

El hecho de que las mujeres se hayan concentrado más en las ciudades que los hombres, así como la circunstancia de que sean más longevas, se muestra más claramente en San Salvador, donde las mujeres representan el 54.4%, por encima del 53.4% que representan en total de la zona urbana del país y a diferencia del 51.4% que son en las áreas rurales de El Salvador.

También en la capital se acelera el crecimiento de los hogares con jefatura femenina que sucede en todo el país. En la actualidad, un 38% de los hogares capitalinos tienen esa jefatura, mientras esa cifra es del 34% a nivel nacional.

Las actividades económicas del municipio giran en torno a la industria y los servicios, siendo el sector privado el que ocupa al 55% de la población. La creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral del país, se muestra más acentuadamente en San Salvador, donde la mitad de su población económicamente activa son mujeres, por encima del 41% a nivel nacional. La segmentación de ocupaciones es apreciablemente menor en la capital, si bien las condiciones de empleo siguen siendo desventajosas para las mujeres, que presentan mayor informalidad y subempleo. Destaca el hecho de que el desempleo abierto sea mayor para las mujeres en San Salvador que el resto del país: 9.1% frente al 8.5% respectivamente.

La condición educativa del municipio de San Salvador es apreciablemente mejor que la del conjunto del país, sobre todo en cuanto a la mayor proporción de personas que alcanzan estudios superiores (en torno al 20%, frente al 6% a nivel nacional). En este contexto, las mujeres jóvenes han alcanzado a los hombres en los distintos niveles educativos, pero entre las mujeres mayores de 40 años hay todavía un rezago importante en la capital, donde un 18% se declaran sin instrucción.

En un contexto nacional con serias deficiencias sanitarias, donde la falta de cobertura y protección obliga a las personas a que el gasto en salud proceda de su propio bolsillo, la situación de salud del Municipio de San Salvador presenta rasgos paradójicos: por un lado, concentra la mayoría de los servicios hospitalarios y de profesionales que tiene el país, pero, por el otro, es donde se da la mayor cantidad de enfermedades asociadas a la urbanización y modernización desordenada (mala calidad de servicios sanitarios, contaminación ambiental etc.). Por esa razón, el indicador grueso de salud que significa la esperanza de vida al nacer no es muy distinto en San Salvador del que presenta el conjunto del país (72.5 y 71.5 respectivamente). La creciente brecha favorable a las mujeres se reduce un poco en la ciudad capital: la diferencia de esperanza de vida es del 6.2 años en el conjunto del país y de 5.7 años en San Salvador.

La ciudad capital sufre del cuadro general de violencia y seguridad que afecta a la sociedad salvadoreña, que se refleja tanto en términos de percepción interna de la

ciudadanía, como si se comparan sus indicadores con el contexto regional y aun mundial. En el año 2009 esta situación se agudizó, colocando a El Salvador con una tasa de homicidios que es la más alta del continente (70 por cien mil habitantes) por encima de Colombia y entre los cinco países con mayor cantidad de homicidios a nivel mundial. Al desagregar esa elevada tasa de homicidios por sexo y edad puede comprobarse que son los jóvenes varones quienes están pagando la factura principal de la violencia: en el 2009 presentaron una extraordinaria tasa de 270, frente a la de 130 del total de varones y el 18 para las mujeres (las cuales representan 13.5% del total de muertes violentas).

En este contexto, San Salvador presenta una tasa global que lo sitúa por encima de la media nacional (87.1 frente a 70.1), lo cual indica una situación comparativamente compleja, si se tiene en cuenta que la ciudad capital se beneficia de una mayor concentración de policías (tasa de 80 policías por 10 mil habitantes, mientras es de 35 a nivel nacional). En todo caso, San Salvador no presenta las cifras más elevadas de otras ciudades, como Santa Ana (280) o San Miguel (245).

La proporción de muertes violentas de mujeres en la capital es similar a la del total nacional (12.9%), si bien se estima que una proporción no menor a la mitad son producidas por razones de género, un tipo de violencia que causa además elevadas cuotas de morbilidad, en sus distintas expresiones (intrafamiliar, sexual, etc.).

Pese a que el municipio de San Salvador muestre en términos comparados los índices más altos de desarrollo humano en el país, es necesario recordar el contexto general donde se sitúa: El Salvador tiene cerca de la mitad de su población por debajo de la línea de pobreza y una desigualdad social entre las más altas de la región (0.48 como coeficiente de Gini), donde el 20% más rico obtiene el 46% del ingreso nacional y el 20% más pobre apenas el 6% de dicho ingreso. Por ello, cuando esa situación se expresa a nivel territorial, la ciudad de San Salvador presenta una considerable proporción de personas y de hogares viviendo en asentamientos precarios, en torno al 42% de la población y al 38% de los hogares, que se concentran en los extremos noroeste, noreste y sur del municipio. Esta situación, relacionada con un desordenado crecimiento urbanístico, ofrece un paisaje urbano deteriorado y considerablemente segmentado, con apreciables grados de vulnerabilidad habitacional y ambiental.

### III. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

La Política Municipal para la Equidad de Género de la Alcaldía de San Salvador se sitúa en el marco legal que corresponde a la institución, cuyos elementos fundamentales son la Constitución Política de la República y el Código Municipal, así como a los compromisos normativos que obligan al Estado salvadoreño en materia de equidad de género.

La **Constitución de la República de El Salvador**, establece que los municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo. Asimismo, define que el Código Municipal será el instrumento rector que guíe los principios generales de su organización, funcionamiento y autonomía.

Por su parte, el **Código Municipal**<sup>1</sup> vigente define y legisla los alcances de la intervención de los gobiernos municipales y las atribuciones de su gestión. En este sentido, le confiere un espacio de autonomía referido al decreto de su presupuesto, nombramiento de funcionarios y empleados, decreto de ordenanzas y reglamentos locales, entre otras. Asimismo, le atribuye una serie de funciones o competencias recogidas en su artículo 4 que se agrupan en cuatro grandes áreas: elaboración y ejecución de planes y programas de desarrollo económico y social a nivel local, prestación de servicios públicos, control y regulación de actividades de los particulares, promoción e impulso de actividades de sus habitantes. El mismo artículo 4 establece que es competencia de los municipios la “promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género, por medio de la creación de la Unidad Municipal de la Mujer”.

En este marco, el actual gobierno municipal de la Alcaldía de San Salvador establece el **Plan Estratégico 2009 -2012** se plantea como misión ser el rector del *desarrollo local, comprometido con el bien común y la satisfacción de las necesidades de la ciudad, generando bienestar social, económico y cultural a sus habitantes, con funcionarios atentos y calificados ofreciendo servicios ágiles, oportunos y de calidad*. Su visión es la de constituirse como una *ciudad capital limpia, ordenada, segura competitiva y moderna, con habitantes comprometidos y en pleno ejercicio de su ciudadanía*. A través de seis áreas estratégicas, el Plan estructura las prioridades que orientan la gestión municipal en el corto y mediano plazo. Para su desarrollo, la municipalidad cuenta con la potestad de dictar ordenanzas, reglamentos y acuerdos, además de las modificaciones necesarias en su organización interna que faciliten el trabajo en beneficio de los objetivos propuestos.

De forma autónoma y a partir de lo establecido en el artículo 4 del Código Municipal, esta Política Municipal para la Equidad de Género, responde también a

---

<sup>1</sup> Capítulo III Art. 4 del código Municipal.

los compromisos adquiridos por el Estado salvadoreño en materia de promoción de la mujer y equidad de género. El principal de ellos es la *Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer*, firmada y ratificada por El Salvador en 1981. También el Estado ha ratificado distintos convenios en el seno de Naciones Unidas, entre los que destacan los establecidos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre igualdad de salarios entre mujeres y hombres, igualdad de oportunidades y trato (ambos ratificados en el año 2000). De igual forma, se han establecido compromisos en el Sistema Interamericano, como es el caso de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).

En el contexto de este marco legal y estos compromisos públicos, la Alcaldía Municipal de San Salvador elaboró la primera Política Municipal para la Equidad de Género en 1999, estableciendo mecanismos institucionales al respecto: Comisión Municipal Consultiva para la Equidad de Género y la Unidad de Género.

Con modificaciones en la organización, denominación y contenidos, el actual gobierno municipal mantiene el esquema general que plantea un referente político para la promoción de la mujer y la equidad de género en el Consejo Municipal y un referente en la estructura de ejecución. En el primer ámbito, se crea la Comisión de la Mujer, Niñez y Familia, con el propósito de integrar en una sola Comisión las políticas referidas a cada una de las colectividades que representa. En el segundo, la Unidad de Género se integra en la Dirección de Desarrollo Municipal como uno de los departamentos dependientes de su Subgerencia de Participación Ciudadana y pasa a llamarse Departamento Municipal de la Mujer, Niñez y Familia. Estas unidades especializadas darán seguimiento a la Política Municipal para la Equidad de Género, que constituirá un compromiso para todas las instancias de esta Alcaldía Municipal.

#### **IV. MARCO CONCEPTUAL**

El enfoque conceptual del que parte esta política es el que refiere al cruce entre la aplicación integral del enfoque de género, que incluye operativamente a mujeres y hombres, y el concepto moderno de la gestión municipal legitimada en la representación de la voluntad popular y la alta calidad de los servicios que presta a la ciudadanía. Estos criterios tienen como referencia general el Marco Conceptual que se establece en el “Manual para la Gestión Municipal para el Desarrollo de Municipalidades Modernas con Equidad de Género” desarrollado en el 2006 por parte del FISDL y GTZ.



El punto de partida refiere al uso de la categoría de género que guarda relación con las atribuciones, condiciones, roles y expectativa que le son asignados a cada sexo en una determinada cultura. Sobre el hecho biológico de nacer hombre o mujer, las diferentes culturas otorgan valores y criterios simbólicos a cada sexo, que pueden cambiar de acuerdo a los consensos sociales y los cambios históricos. En tal sentido, la perspectiva de género no sólo tiene un uso cognitivo, sino también un horizonte de cambio social, a partir del supuesto básico de que si las atribuciones de género son construidas desde consensos culturales, es posible establecer nuevos acuerdos que modifiquen las anteriores atribuciones de género, sobre todo en una perspectiva de equidad.

De esta forma, el enfoque de género alude a una forma de analizar la realidad social a partir de las identidades, condiciones y características de mujeres y hombres y de las relaciones que se establecen entre ambos, tanto en el plano individual como el social. Desde el punto de vista de los objetivos a alcanzar, se habla de la equidad de género como una relación caracterizada por la igualdad de derechos y de dignidad humana entre seres, hombres y mujeres, que no son necesariamente idénticos.

Por otra parte, los cambios sucedidos en las relaciones de género en los últimos treinta años obligan a que las acciones para la equidad de género partan de un riguroso diagnóstico que nos permita elegir las mejores herramientas para actuar en un contexto concreto (acciones afirmativas, medidas de corresponsabilidad).

Utilizando esta perspectiva integral de la aplicación del enfoque de Género en Desarrollo es necesario plantearse el cruce con los verdaderos retos de la actualización en cuanto a la gestión municipal. Es decir, tratando de evitar que el enfoque de género aparezca como una responsabilidad o una actuación únicamente referida a las mujeres, sino como un compromiso de todo el personal que labora en la Alcaldía Municipal dirigida al conjunto de la población capitalina.

Asimismo, que la actuación municipal en materia de equidad de género se entienda como un apéndice en el contexto de la gestión municipal, pero también que la incorporación de criterios de género tenga lugar desde una perspectiva moderna de la gestión municipal, donde la fuente de legitimación es la representatividad de la voluntad popular, pero también el otorgamiento de servicios de calidad a la ciudadanía. En tal sentido, que se garantice la autonomía de la gestión municipal para implementar la Política de Equidad de Género, al mismo tiempo que se establecen las relaciones de colaboración con las instituciones de la administración central.

## V. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Los principios que orientan esta Política Municipal refieren tanto a los generales que informan la actuación de esta administración municipal, como a los específicos que adopta en materia de equidad de género.

Los valores generales adoptados por esta Alcaldía Municipal son los siguientes:

- Compromiso
- Transparencia
- Efectividad
- Probidad
- Mística
- Solidaridad
- Lealtad
- Transparencia
- Efectividad

Los principios específicos en materia de actuación para el desarrollo de la equidad de género son los siguientes:

- Eliminación de toda forma de discriminación, en particular por razones de género.
- Promoción y protección de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promoción de la equidad, entendida como la actuación diferenciada para obtener el logro de la de justicia entre los seres humanos y en el respeto de su diversidad.
- Respeto y promoción de los derechos humanos, tanto generales como específicos.

## VI. OBJETIVOS

### Objetivo General

Incorporar criterios de equidad de género en la gestión municipal para aumentar la calidad de su desarrollo institucional y de los servicios que otorga a la ciudadanía, contribuyendo a establecer condiciones y relaciones equitativas entre mujeres y hombres del Municipio de San Salvador.

### Objetivos Específicos

1. Fortalecer las capacidades institucionales para promover la equidad de género en la gestión y administración del municipio.
2. Incrementar la calidad y eficacia de los servicios públicos y proyectos especiales de intervención para una distribución equitativa de sus beneficios entre mujeres y hombres.
3. Fortalecer la cohesión social y la convivencia pacífica de la ciudadanía, mediante la incorporación de criterios de equidad de género.

## VII. ESTRATEGIA GENERAL PARA IMPULSAR LA POLÍTICA

La implementación de la Política Municipal para la Equidad de Género parte de algunos criterios orientadores de actuación y establece varios elementos procesales de operación.

En cuanto a los criterios estratégicos de actuación, se parte de los siguientes:

*Visión estratégica:* Integra el enfoque de género en la proyección política-institucional de la municipalidad y supera las acciones puntuales y aisladas.

*Perspectiva transversal:* Adopta el enfoque de tal manera que interviene en el conjunto de la organización, de sus relaciones y sistemas de planificación de todas las instancias municipales y no sólo en determinadas dependencias de la municipalidad.

*Carácter inclusivo:* Visualiza la equidad entre mujeres y hombres como un compromiso de todo el personal de la Alcaldía y un beneficio para toda la sociedad, partiendo del entendimiento de que debe eliminarse, en primer lugar, la discriminación histórica hacia las mujeres.

*Perspectiva de corresponsabilidad:* Promueve la equidad e igualdad de género hacia dentro y hacia fuera, comprometiendo al conjunto de los recursos humanos de la Municipalidad y a todas las relaciones que se establecen con las contrapartes institucionales.

*Enfoque de integralidad:* Implica la integración del enfoque de género en el conjunto del ciclo de los programas y proyectos y no sólo como acciones aisladas en momentos determinados de su desarrollo.

Facilitar que la Política Municipal para la Equidad de Género se convierta en una guía institucional que contribuya al desarrollo del municipio, se constituye en el punto de partida para la definición de las mejores estrategias que garanticen el logro efectivo de sus objetivos.

Por un lado, parte de la **aprobación del Concejo Municipal** y firma de acuerdo para su puesta en marcha, de tal forma que se incorpore en su agenda política y en el quehacer institucional como compromiso activo y no sólo como declaratoria o competencia exclusiva del Departamento de la Mujer, Niñez y Familia y su referente en el Concejo, Comisión de la Mujer, Niñez y Familia.

Por otro, es necesario concretar los lineamientos de la Política en un Plan de Acción que facilite su desarrollo en el corto y medio plazo. El Plan deberá traducir las acciones estratégicas para la equidad de género en acciones operativas consignadas en los respectivos Planes Operativos Anuales de cada instancia de la municipalidad.

De igual forma, la Política requiere de la **revisión de los presupuestos y asignación de recursos** humanos y materiales que permitan la ejecución de las acciones priorizadas. Con el objeto de optimizar esos recursos, se promueven las articulaciones con otras instituciones interesadas y especializadas en la temática.

Finalmente, a fin de velar por el debido cumplimiento de la Política y su respectivo Plan de Acción en materia de género, se establece un sistema de **seguimiento y evaluación**, entendido como instrumento de gestión que contribuye al aprendizaje institucional, a la mejora continua, a los procesos de calidad y a la toma de decisiones.

## VIII. ÁREAS Y LINEAMIENTOS PARA LA ACCIÓN

La Política Municipal para la Equidad de Género de San Salvador se estructura en torno a tres áreas de intervención con sus respectivos lineamientos para la acción. Estas áreas son: Desarrollo Institucional, Servicios Públicos, Relaciones con la Ciudadanía.

### Estructura general:

DESARROLLO INSTITUCIONAL	SERVICIOS PÚBLICOS	RELACIONES CON LA CIUDADANÍA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización y capacitación</li> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Información estadística.</li> <li>• Sistemas de planificación.</li> <li>• Comunicación y lenguaje.</li> <li>• Relaciones interinstitucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios municipales regulares.</li> <li>• Diseño, titulación y desarrollo urbanístico.</li> <li>• Promoción de actividades deportivas y culturales.</li> <li>• Desarrollo económico.</li> <li>• Proyectos de intervención.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación ciudadana.</li> <li>• Seguridad y convivencia.</li> </ul>

## **AREA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

Esta área refiere a la incorporación de criterios de equidad de género en el desarrollo organizacional de la Alcaldía Municipal y, en general, en su quehacer institucional interno, que garantice la sostenibilidad de las transformaciones de las relaciones de género en el municipio y el liderazgo de su gobierno.

### **Lineamientos para la acción**

- 1. Sensibilizar y capacitar en materia de género al conjunto de personas que integran la municipalidad, así como a quienes actúan como colaboradores y colaboradoras.**

Si bien cada vez son más las personas que adoptan actitudes sensibles hacia la igualdad y equidad de género, todavía queda por avanzar en cuanto a a sensibilización y no es suficiente reconocer que hay inequidades entre los sexos para una incorporación efectiva y duradera del enfoque en la administración pública.

Se requiere el conocimiento del cuerpo teórico y jurídico que fundamenta el enfoque de género y el aprendizaje de los instrumentos y herramientas que facilitan su aplicación en la gestión política, técnica y operativa del gobierno municipal.

- 2. Fortalecer la incorporación del enfoque de género en la política de recursos humanos, con atención al clima laboral y cultura organizacional.**

La tendencia al aumento de la participación de las mujeres en el empleo público es un hecho que se constata a través de las estadísticas. Sin embargo, en la Alcaldía Municipal de San Salvador todavía es débil en términos globales y especialmente en el nivel operativo.

De igual forma, el clima laboral y cultura organizacional reflejan concepciones en las relaciones de trabajo que afectan de manera desigual a hombres y mujeres y que requieren de cambios en el conjunto de creencias, valores y normas que comparten todas y todos los miembros de la administración municipal.

**3. Introducir criterios de género en la recolección y procesamiento de datos y en la producción de información estadística que se genera en la Alcaldía Municipal.**

La producción de información estadística y la producción de conocimiento a partir de ella, son instrumentos esenciales para el análisis de las desigualdades e inequidades entre hombres y mujeres en el municipio de San Salvador.

Resulta necesario completar una sistemática desagregación por sexo de toda la información interna y externa que maneja la AMSS, así como incorporar criterios de género cuando se produzca información primaria.

**4. Integrar criterios de género en los sistemas de planificación, seguimiento y evaluación de la municipalidad para garantizar transversalmente el enfoque.**

Cuando las planificaciones estratégicas y operativas no incorporan desde su diseño los criterios de género, difícilmente se puede incorporar el enfoque de género de manera transversal, superando las acciones puntuales.

Se requiere construir y reflejar desde el inicio un conjunto de indicadores de género y sistemas de seguimiento y evaluación que faciliten la medición de los progresos e impactos generados para la equidad entre mujeres y hombres.

**5. Reforzar los criterios de género en los sistemas y contenidos comunicacionales internos y externos para avanzar hacia un lenguaje no sexista.**

Parte importante del quehacer institucional es la difusión de las actividades que se realizan y la publicidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

Es altamente conveniente incorporar criterios de género en los sistemas y contenidos comunicacionales de la municipalidad, facilitando las formulas para evitar el lenguaje sexista y avanzar hacia un lenguaje inclusivo, tanto en el ámbito técnico como en el político.

**6. Incorporación de criterios de género en las relaciones y acuerdos que se establezcan con otras instituciones de los restantes poderes del Estado.**

A partir de su Política Municipal para la Equidad de Género, la Alcaldía y especialmente su cuerpo Directivo y de representación, adquieren el compromiso de incorporar criterios de género en las relaciones y acuerdos que establezcan con otras instituciones de los restantes poderes del Estado. A este

respecto, importa subrayar la colaboración con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), entendiéndolo sobre la base del reconocimiento de la autonomía que tienen los gobiernos municipales frente a las instituciones del Órgano Ejecutivo.

## **ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS**

Esta área refiere a las principales incorporaciones y cambios que se deben generar para la incorporación del enfoque de género en los servicios municipales regulares y en los proyectos especiales destinados a las y los usuarios, de forma que se garantice la atención a la diversidad entre grupos de población y se incremente la calidad de los mismos.

### **Lineamientos para la acción**

- 7. Lograr el incremento de la calidad en la producción y entrega de los servicios municipales regulares mediante la incorporación de criterios de equidad de género.**

Es necesario incorporar criterios de equidad de género en el otorgamiento de los servicios municipales regulares (limpieza y recolección de basura, mercados, mataderos, registro civil, ornato público, etc.) para que estos aumenten su calidad al tomar en cuenta desigualdades y diferencias, así como percepciones e identidades de mujeres y hombres. Para ello será necesario visibilizar tales criterios en acciones específicas que se inscriban en los Planes Operativos de los distintos departamentos y unidades que presten tales servicios.

- 8. Incorporar criterios de género en el ciclo completo de los proyectos de intervención complementarios a los servicios regulares.**

Además de la incorporación de criterios de género en los servicios municipales regulares, es necesario incorporar también dichos criterios en el ámbito de los proyectos de intervención específicos que impulsa la Alcaldía Municipal. Tal incorporación debe hacerse en todo el ciclo de los proyectos: desde la realización del diagnóstico, la elaboración, la ejecución y la evaluación de los mismos. Los criterios de género deberán asociarse a los instrumentos y herramientas técnicas que se utilicen en la Alcaldía Municipal para desarrollar los proyectos específicos de intervención.



**9. Incorporar criterios de género para el diseño, titulación y otros servicios asociados al desarrollo urbano.**

La Alcaldía Municipal fortalecerá la inclusión del enfoque de género en los procesos de diseño y titulación de terrenos y viviendas, así como de otros servicios asociados al desarrollo urbanístico. Ello significa adoptar criterios de valoración que faciliten a las familias basarse en criterios de equidad sobre propiedad y uso de viviendas, así como tomar en consideración la percepción de mujeres y hombres en los procesos de renovación y desarrollo urbano.

**10. Incorporar criterios de equidad de género en los planes y programas municipales de desarrollo social y económico a nivel local.**

La Alcaldía Municipal impulsará criterios de género en los programas de desarrollo económico y social en dos sentidos: por un lado, incorporando el enfoque de género en los proyectos generales de desarrollo económico y social y por otro lado, favoreciendo la formación profesional y el desarrollo de proyectos productivos, económicos y sociales para las mujeres, en especial para las jefas de hogar, que respondan a sus necesidades prácticas, pero también a sus intereses estratégicos de autonomía y empoderamiento personal.

**11. Promover actividades deportivas, de recreación y culturales incluyentes que consideren las diferencias entre mujeres y hombres y sus preferencias.**

Es necesario asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el disfrute de festejos y actividades recreativas y deportivas. Ello significa la diversificación de las instalaciones, competencias y distintas modalidades recreativas y deportivas, que faciliten la incorporación de mujeres y hombres en este tipo de actividades.

## **AREA DE RELACIONES CON LA CIUDADANÍA**

Esta área refiere a la necesidad de garantizar que la participación ciudadana se desarrolle con criterios de equidad de género e incluya la participación activa de mujeres y hombres, favoreciendo la calidad de las relaciones entre el Gobierno Local y la sociedad, así como el ejercicio de la ciudadanía plena de parte de ambos sexos.

## Lineamientos para la acción

### **12. Asegurar la equidad de género en las relaciones del Gobierno Local con la ciudadanía y en los procesos de participación ciudadana**

La promoción de relaciones constructivas de la ciudadanía con su gobierno municipal debe de procurar sistemáticamente recoger los intereses y condiciones de mujeres y hombres en el municipio. La Alcaldía municipal debe asegurar que los procesos de participación ciudadana y de consulta tengan presencia de mujeres y hombres y tomen en consideración las particularidades que faciliten dicha participación diferenciada y conjunta.

### **13. Incorporar criterios de género en las estrategias de seguridad ciudadana y convivencia en el municipio.**

Dada la preocupación ciudadana en torno a los problemas de seguridad y convivencia en el municipio, así como la decisión adoptada por las nuevas autoridades municipales de contribuir directamente a la prevención y control de la violencia y la criminalidad, se necesita incorporar criterios de equidad de género tanto en los programas impulsados por la Alcaldía Municipal como en los instrumentos de aseguramiento de la seguridad de la ciudadanía. Ello requiere tomar en consideración necesidades sectoriales y de género en el contexto del cuadro general de violencia y criminalidad. Así, se deberá tener especial preocupación por la violencia juvenil y la violencia de género, en sus distintas expresiones (intrafamiliar, sexual, etc.). En relación con ello, habrá que incorporar criterios de género en los mandados, protocolos y desempeño del Cuerpo de Agentes Metropolitanos (CAM).

## IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación de la presente Política Municipal para la Equidad de Género será responsabilidad tanto del nivel político de la municipalidad como del nivel técnico.

Al primero le corresponde el seguimiento estratégico que acredite el cumplimiento de los objetivos y su incorporación en la planificación institucional. Al segundo le corresponde el seguimiento técnico de las acciones que se establezcan en la planificación institucional y en el Plan de Acción de la Política.

Para desarrollar las funciones de seguimiento y evaluación, se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación integrada por los miembros de la Comisión de la Mujer, Niñez y Familia, la Dirección de Desarrollo Municipal, la Gerencia de Desarrollo Social, Sub Gerencia de Participación Ciudadana y el Departamento de la Mujer, Niñez y Familia.

La Comisión se reunirá una vez al año y tendrá como funciones principales velar por los acuerdos establecidos y elaborar los informes anuales de seguimiento del desarrollo de la Política. Estos informes estarán dirigidos al Concejo Municipal, que será el responsable de presentar y difundir los resultados tanto al interior de la municipalidad, como a las y los usuarios y otras instituciones públicas interesadas.

La Comisión se reunirá ordinariamente una vez cada semestre y de forma extraordinaria las veces que considere oportuno

Los alcances, la metodología y periodicidad de la evaluación quedarán fijados en los planes operativos institucionales y en el Plan de Acción, que incluirán indicadores de realización, de resultados y de impacto, sistema de recogida de información, de coordinación y mecanismos de retroalimentación.