



ALCALDÍA
DE PANAMÁ

Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género

2021-2024

Panamá, mayo de 2021.



ALCALDÍA
DE PANAMÁ

Créditos

SERVIDORES MUNICIPALES

José Luis Fábrega
Alcalde

Esther De La Fuente
Jefa de la Oficina de la Mujer
y Equidad

Aristóbulo Corrales
Director de Recursos Humanos

Genaro Villalaz
Director de Cultura y Educación

Vivian González
Directora de Planificación, Estratégica y Presupuesto

Eldis Barnes
Director de Legal y Justicia

Marcos Marengo
Director de Atención, Participación Ciudadana y Transparencia

Francia de Arosemena
Presidenta de la Asociación de Empleados

INDICE

1. Introducción
 - 1.1. Compromiso con la igualdad de género del Municipio de Panamá.
 - 1.2. Principios metodológicos del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024.
 - 1.3. Estructura y contenidos del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024.
2. Definición y Justificación del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024
3. Marco normativo
 - 3.1. Perspectiva internacional
 - 3.2. Ordenamiento Jurídico Estatal
 - 3.3. Ámbito local
4. Finalidad del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024
5. Población destinataria
6. Periodo de vigencia
7. Presentación de la entidad
 - 7.1. Breve historia de los principales usuarios de nuestros servicios
 - 7.2. Estructura organizativa
 - 7.3. Responsable de la elaboración e implementación de los Planes.
8. Objetivos:
 - 8.1 General
 - 8.2 Específicos
 1. Sensibilización
 2. Empleo y formación
 3. Conciliación
 4. Participación Social
 5. Servicios Sociales y Salud
 6. Educación
 7. Cultura
 8. Deportes
 9. Violencia
9. Seguimiento y evaluación
10. Glosario de Términos

INTRODUCCIÓN

El Municipio, es la organización política autónoma de la comunidad establecida en un Distrito, democrática y responde al carácter esencialmente administrativo.

Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres es una tarea larga y ardua. Una tarea en la que, como la administración más cercana a nuestra ciudadanía, debemos mostrar el mayor de los compromisos.

Una Alcaldía de Panamá incluyente, fuerte, representativa, sostenible, inteligente y humana es la propuesta del jefe del Municipio capital, José Luis Fábrega, para responder a un compromiso directo con todos los ciudadanos del distrito.

Sin duda, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es la ausencia de toda forma de discriminación hacia las mujeres, con independencia de su circunstancia o condición en todos los ámbitos de la vida. La envergadura de este problema hace que nuestros avances no se produzcan linealmente. Por ello es más necesario si cabe reforzar las bases que hemos logrado construir para seguir dando pasos hacia delante.

Debemos actuar en nuestro entorno para favorecer cambios culturales, económicos, laborales, sociales, en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Toda sociedad debe luchar por la igualdad entre mujeres y hombres. Y para ello, los instrumentos fundamentales de los que disponemos las administraciones locales son los planes municipales.

Como consta en el Plan de Gobierno Municipal, el interés general es que todos los servidores municipales sean parte de un equipo técnico y profesional que se destaque por sus méritos y que sus iniciativas sean compensadas con justicia y equidad.

Es importante para esta administración generar las condiciones de trabajo que permitan que los miembros de esta familia municipalista suplan sus necesidades y las de su familia, más allá del trabajo, en el ámbito físico, mental y social con sensibilización de género.

Es decir, que, una vez asimilado el concepto de género, sirvan como agentes de difusión en su hogar, entre sus amistades y en su entorno en general coherente.

El Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, responde al fortalecimiento de las cuatro bases o pilares estratégicos, sobre los que se erige la Institución para impulsar su gestión de calidad y el mejoramiento constante en los servicios que brinda: Institucionalidad, Investigación y Capacitación, Recurso Humano, y Alianzas y Cooperación.

El Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, para el Municipio de Panamá, es la encarnación de lo que queremos ser. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los principios jurídicos universales, tal como se recoge en diversos textos internacionales.

Como sociedad del siglo XXI, no podemos quedarnos de brazos cruzados cuando se producen tantas desigualdades. Este plan, representa un paso más en este largo camino.

Ratificamos el compromiso de nuestra administración local con la igualdad de género. Todas las áreas serán partícipes de este nuevo plan, porque la igualdad es tarea común. Hemos avanzado mucho, pero debemos seguir haciéndolo. Hay que afianzar todos los logros conseguidos en esta materia, y la redacción de este plan constituye nuestra más clara apuesta para potenciar en la Ciudad de Panamá los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.1. Compromiso con la igualdad del Municipio de Panamá.

El Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, viene a dar cumplimiento al mandato establecido por nuestra legislación a los poderes públicos de adoptar las medidas necesarias para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Pese a avances incuestionables en materia de igualdad aún se mantienen importantes desequilibrios por razón de género en nuestra sociedad y que son fruto de unos modelos de relaciones sociales basados en el desigual reparto de poder entre mujeres y hombres característico de la pervivencia del sistema patriarcal.

1.2. Principios metodológicos del plan estratégico municipal de igualdad de género

El proceso de elaboración del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, se ha guiado por los principios metodológicos de participación y transversalidad.

Con el fin llevar a cabo un proceso participativo se ha consultado a las entidades sociales, agentes sociales, universidades y grupos políticos que forman parte del Consejo Municipal y las Juntas Comunales, a través de un cuestionario de percepción y valoración sobre desigualdades de género y un cuestionario de percepción y valoración sobre igualdad, orientación sexual e identidad de género en el Municipio de Panamá.

También se ha realizado un grupo de trabajo con las Direcciones Generales del Municipio de Panamá.

Se ha previsto expresamente que el plan sea transversal a todas las áreas de gestión del Municipio de Panamá, la involucración y el compromiso con la igualdad

y equidad de todas estas áreas y de las entidades y agentes destacados de la ciudad, a fin de dar cumplimiento efectivo a cada una de las medidas previstas en él.

Junto con el principio de participación y transversalidad, el plan se ha concebido en base a un enfoque basado en la gestión por procesos, de manera que su desarrollo e implementación se sitúan dentro de un sistema de mejora continua que busca alcanzar resultados óptimos.

Por último, el plan es producto de una visión práctica y realista, pues mediante un diagnóstico participativo se han incorporado al mismo miradas diversas sobre la realidad del municipio, obteniéndose como resultado un plan factible y viable, que contiene objetivos alcanzables y medidas y actuaciones realistas.

1.3. Estructura y contenidos del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024

El IV Plan Municipal se estructura en **ejes de intervención** que, a su vez, contienen **medidas** a desarrollar en función de los objetivos estratégicos establecidos en cada uno de los ejes.

- **Igualdad de trato**: Evitar toda discriminación directa o indirecta basada en el sexo de las personas.
- **Igualdad de Oportunidades**: Consistente en que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y posibilidades de influencia e integración.
- **Atención a la Diversidad**: Además de la situación de desigualdad estructural de género, existen otras situaciones de discriminación múltiple, como pueden ser la discapacidad, la condición de inmigrante, la orientación sexual, casuística que contemplaran las políticas de igualdad.
- **Acciones Positivas**: Adopción de medidas de acción positiva temporales y específicas, destinadas a eliminar o reducir las desigualdades existentes por razón de sexo.
- **Colaboración**: Para una intervención eficaz e integral es necesaria la colaboración y coordinación de todas las áreas, departamentos, instituciones públicas y privadas, asociaciones de mujeres, sindicatos y otros agentes sociales.
- **Accesibilidad**: La planificación y desarrollo de este plan de igualdad municipal, vendrá dotado de recursos y medidas que permitan su conocimiento y difusión entre todas las mujeres y hombres del Municipio de Panamá.

2. DEFINICIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD DE GENERO 2021-2024

En los últimos años los municipios están inmersos en procesos de transformación dirigidos, en última instancia, a mejorar la calidad de sus actividades, así como a la adquisición de mayor rigor y transparencia en su gestión.

Planificación Estratégica es la herramienta de gestión que nos permite conocer mejor nuestra historia y nuestro presente y mejora la manera de relacionarse con el entorno con el fin de lograr sobrevivir, crecer y dar viabilidad a nuestros proyectos. Es, por tanto, una herramienta que facilita el hecho de que el Municipio de Panamá alcance la situación adecuada para cumplir su misión y alcanzar el futuro deseado.

Con la administración de la estrategia, mediante el Plan de Gestión, el camino trazado y el cómo recorrerlo está planteado en sólidas bases edificadas con estudios apropiados del entorno y de los recursos con los cuales puede contar el Municipio de Panamá. Las acciones de los directivos de la Entidad no se dejarán a la improvisación del momento para fijar rumbos o para solucionar problemas coyunturales.

El esfuerzo en torno a la elaboración del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, se basa fundamentalmente en la participación de las personas implicadas en el ámbito de aplicación del propio Plan. Sin embargo, si pensamos a nivel individual, el esfuerzo, a lo largo de todo el proceso de elaboración del Plan, debería centrarse en los siguientes aspectos:

- recoger información de manera efectiva,
- desarrollar y explorar alternativas estratégicas,
- pensar en las implicaciones futuras de las decisiones presentes.

El esfuerzo en torno a la elaboración del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, nos puede ayudar a:

- facilitar la comunicación y participación,
- acomodar intereses y valores divergentes,
- diseñar un proceso de toma de decisiones razonable,
- promover una adecuada implantación de las decisiones.

La elaboración e implementación del Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, puede aportar a la Entidad beneficios, como:

1. Proporcionar una visión “estratégica” a la hora de pensar y actuar, lo cual se traduce en:

- Recogida sistemática de información interna y externa,

- Prestar atención al aprendizaje de la Entidad,
- Aclarar la dirección futura de la Entidad,
- Establecer las prioridades para la acción.

2. Mejorar el proceso de toma de decisiones, puesto que centra la atención en los asuntos cruciales y en los retos a los que se enfrenta la Entidad, y ayuda a los responsables de la toma de decisiones a decidir qué deberían hacer al respecto. Por tanto, ayuda a:

- Desarrollar una base coherente y defendible para la toma de decisiones y después coordinar las decisiones resultantes a través de los distintos niveles de la organización,
- Ejercer la máxima discrecionalidad en aquellos asuntos que están bajo nuestro control.

3. Beneficiar a las personas de la Entidad.

- Los responsables de la toma de decisiones pueden definir más claramente sus papeles y darse cuenta de sus responsabilidades, a la vez que es probable que se intensifique el trabajo en equipo entre las personas de la Entidad.
- Un sustituto del liderazgo. Los responsables de las diferentes Departamentos de la Entidad deben comprometerse en el proceso de planificación, o de lo contrario, los intentos de utilizarlo fracasarán. Es importante transmitir la idea de triunfo.
- La creación de una estrategia para la Entidad. Las estrategias de la Entidad pueden ser tanto planeadas como no planeadas. La Planificación Estratégica resultará en el establecimiento de una serie de intenciones para la Entidad, pero lo que en la práctica se realice será una combinación de esas intenciones y de lo que surja en el camino. Hay que estar abiertos a oportunidades e ideas que aparezcan en el futuro y que no se tuvieron en cuenta en el proceso de planificación.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. PERSPECTIVA INTERNACIONAL

Un extenso conjunto de instrumentos jurídicos de ámbito internacional se ha ocupado de abordar la desigualdad histórica por razón de género que afecta de manera sistemática a las mujeres y las niñas de todo el mundo.

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967 y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la

Mujer de 1979 contienen pronunciamientos decisivos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer en el marco de las Naciones Unidas.

Esta última es considerada el instrumento jurídico de mayor relevancia en materia de igualdad de género por su alcance universal y su carácter vinculante para aquellos Estados miembros que la han ratificado.

3.2. ORDENAMIENTO JURÍDICO ESTATAL

La normativa jurídico estatal, se refiere a la serie de documentos que sirven de marco legal y dan sustento instrumental para crear, indicar, regir y reglamentar los lineamientos y disposiciones jurídicas en materia de igualdad de género.

A. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

La Constitución Política de la República de Panamá, en su Título II, establece los derechos y deberes individuales y sociales. En el Capítulo I, proclama las Garantías Fundamentales.

El artículo No 19, expresamente establece que no habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

Por su parte, el artículo No 20, establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas, al establecer que los panameños y los extranjeros son iguales ante la Ley, pero ésta podrá, por razones de trabajo, de salubridad, moralidad, seguridad pública y economía nacional, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinadas actividades a los extranjeros en general. Podrán, asimismo, la Ley o las autoridades, según las circunstancias, tomar medidas que afecten exclusivamente a los nacionales de determinados países en caso de guerra o de conformidad con lo que se establezca en tratados internacionales.

De conformidad al Artículo No 27, toda persona puede transitar libremente por el territorio nacional y cambiar de domicilio o de residencia sin más limitaciones que las que impongan las leyes o reglamentos de tránsito, fiscales, de salubridad y de migración.

El Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, busca orientar la acción de los poderes públicos en materia de igualdad, siguiendo el mandato constitucional, teniendo como prioridad el empleo y lucha contra la discriminación salarial, la conciliación y corresponsabilidad y la lucha contra la violencia de género. La Constitución Política de la República de Panamá, en su Título VIII, establece los Regímenes Municipales y Provinciales. En el Capítulo 2, establece todo lo referente al Régimen Municipal.

B. LEYES

Dentro de las leyes, reglas o normas establecida por una autoridad superior para regular, de acuerdo con la justicia, algún aspecto de las relaciones sociales, podemos mencionar las más relevantes en relación con el tema de Igualdad de Género.

- **Ley N° 12 de 20 abril 1995**, que aprueba la Convención Interamericana para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra la mujer.
- **Ley N° 31 del 28 de mayo de 1998**, de la Protección a las víctimas del delito.
- **Ley N° 4 de 29 de enero de 1999**, por la cual se Instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
- **Ley N° 6 de 4 de mayo 2000**, que establece el uso obligatorio del lenguaje, contenido e ilustraciones con perspectiva de género en las obras y textos escolares.
- **Ley N° 17 de 26 de marzo de 2001**, que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención Sobre La Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra Las Mujeres (CEDAW).
- **Ley N° 38 de 10 de julio 2001**, que reforma y adiciona artículos al Código Penal y Judicial, sobre Violencia Doméstica y maltrato al niño, niña y adolescente, deroga artículos de la Ley 27 de 1995 y dicta otras disposiciones.
- **Ley N° 6 de 23 de enero 2002**, que dicta normas para la transparencia en la gestión pública, establece la acción de hábeas data y dicta otras disposiciones
- **Ley N° 16 del 31 marzo 2004**, que establece disposiciones para la prevención de delitos contra la integridad y la libertad sexual y modifica y adiciona artículos al Código Penal y Judicial.
- **Ley N° 71 de 23 de diciembre de 2008**, por la cual se crea el Instituto Nacional de la Mujer.
- **Ley N° 79 de 9 de noviembre de 2011**, contra la trata de personas y actividades conexas.
- **Ley N° 54 del 17 de septiembre de 2012**, que reforma el Código electoral en su Art. 239 establece que en las elecciones internas de los partidos políticos y hasta las primarias, las postulaciones se harán garantizando que como mínimo el 50% (cincuenta por ciento) sean para las mujeres.
- **Ley N° 82 del 24 de octubre de 2013**, la cual tipifica el Femicidio y sanciona la violencia contra la mujer.
- **Ley N° 29 del 5 de mayo de 2015**, por la cual se aprueba el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.
- **Ley N° 30 de 5 de mayo de 2015**, que modifica y deroga disposiciones del Código de la Familia.
- **Ley N° 73 de 18 diciembre de 2015**, que modifica artículos de la Ley 38 de 2001, sobre el procedimiento de violencia doméstica.
- **Ley N° 60 de 30 noviembre de 2016**, que reforme la Ley 29 de 2002, sobre la menor de edad embarazada y dicta otras disposiciones.
- **Ley N° 29 de 29 de mayo de 2017**, que reforma el Código Electoral.
- **Ley N° 56 de 11 de julio de 2017**, que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas estatales.

C. DECRETOS EJECUTIVOS

Dentro de los Decretos Ejecutivos, es decir leyes, cuyo contenido es de carácter administrativo ya que regulan, en general, la actividad del Estado para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus funciones, relacionados con el tema de Igualdad de Género, podemos mencionar:

- **Decreto Ejecutivo N° 33 de 24 de abril de 2000**, por el cual se declara el mes de marzo, Mes de la Mujer.
- **Decreto Ejecutivo N°31 de 16 de abril 2001**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación en Género.
- **Decreto Ejecutivo N° 53 de 25 de junio de 2001**, por el cual se reglamenta la Ley N°4 de 29 de enero de 1999.
- **Decreto Ejecutivo N° 443 de 5 de noviembre de 2001**, que garantiza la continuidad y terminación de los estudios de las menores embarazadas.
- **Decreto Ejecutivo N° 27 de 30 de abril de 2009**, que crea el Consejo Nacional de la Mujer
- **Decreto Ejecutivo N° 36 de 26 de junio de 2009**, por el cual se modifica y deroga artículos del Decreto Ejecutivo N°31 de 16 de abril 2001, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación en Género (SNCG).
- **Decreto Ejecutivo N° 464 de 2 de julio de 2012**, por el cual se aprueba el Plan Nacional contra la Trata de Personas.
- **Decreto Ejecutivo N° 244 del 18 de diciembre de 2012**, que adopta la Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres
- **Decreto Ejecutivo N° 100 de 20 abril de 2017**, que reglamenta la Ley 82 de 24 octubre de 2013.
- **Decreto Ejecutivo 241-A de 11 de julio de 2018**, que reglamenta la ley 56 de 11 de julio de 2017.

D. OTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA

- Plan de Igualdad de Oportunidades para las mujeres. PIOM II 2002-2006
- Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (PPIOM). 2012
- Protocolo Nacional de Atención integral a las mujeres víctimas de violencia en las relaciones de pareja
- Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades para las mujeres 2016-2019

3.3. AMBITO LOCAL

El tema de la Igualdad de Género a nivel del Municipio de Panamá, se ha visto regulado entre otros por los siguientes documentos legales:

- **Ley No 106 de 1973 de 8 de octubre de 1973**, sobre Régimen Municipal
- **Acuerdo No 107-A de 23 de julio de 2002**, por el cual se adopta el Código de Ética para los Servidores Públicos Municipales. (Este dato no lo tengo actualizado).

- **Decreto Alcaldicio No 024 – 2019 de 17 de julio de 2019**, que adopta el Reglamento Interno de Personal del Municipio de Panamá
- **Acuerdo No 133 de 23 de julio de 2019** y sus modificaciones, mediante el cual se aprobó la nueva estructura organizativa del Municipio de Panamá.
- **Acuerdo No 223 de 13 de noviembre de 2019**, por medio del cual se crea la Oficina de la Mujer y/o la oficina de Unidad de la Mujer y Equidad en la Alcaldía de Panamá.

4. FINALIDAD DEL PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2021-2024

El Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, tiene como finalidad difundir, potenciar y dinamizar en la Ciudad de Panamá, valores de igualdad, fomentando unas relaciones entre los sexos (niñas y niños, mujeres y hombres) basadas en el respeto, el diálogo, la justicia, la igualdad de oportunidades, la no violencia y el reparto equilibrado de responsabilidades familiares.

El plan se fundamenta en la importancia de la concienciación, la sensibilización, la educación y la prevención como instrumentos para construir un nuevo modelo social basado en unas relaciones entre mujeres y hombres de corresponsabilidad, respeto y colaboración en igualdad.

5. POBLACIÓN DESTINATARIA

El Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, se dirige a la ciudadanía del Distrito de Panamá en general y, en particular, a todos aquellos colectivos vinculados de algún modo a la consecución de sus objetivos específicos (asociaciones de mujeres, personal municipal, población estudiantil en los distintos tramos del sector educativo, familias y, tejido empresarial, entre otros).

Se trata de un plan con vocación universal, que aspira a que la igualdad de género y oportunidades sea un principio rector en la vida del Municipio de Panamá y de quienes lo habitan, mujeres y hombres, niños y niñas, por lo que su ámbito de actuación es muy amplio, abarcando diferentes grupos, colectivos sociales o sectores de población.

6. PERIODO DE VIGENCIA

2021 – 2024

7. PRESENTACION DE LA ENTIDAD

7.1. BREVE HISTORIA DE la INSTITUCIÓN, PRINCIPALES USUARIOS DE NUESTROS SERVICIOS

Debemos responder a los datos de identificación que, normalmente, nos solicitan las distintas administraciones cuando nos relacionamos con ellas:

- ¿Nombre de la Entidad?,
- ¿Domicilio social? ¿Otros domicilios donde se desarrollan nuestras actividades?,
- ¿Fecha de fundación?, ¿Evolución (cambios más significativos)?
- ¿A qué nos dedicamos?, ¿Quiénes son los destinatarios y usuarios de la actividad de nuestra Entidad?, ¿Cuál es la finalidad y principales objetivos de nuestra Entidad?, ¿Cuáles son los procesos (servicios y acciones) ¿Qué ofrece nuestra Entidad?,
- ¿Cuál es el ámbito geográfico de actuación de nuestra Entidad?,
- ¿Cuáles son los valores de nuestra Entidad?
- ¿Cuáles son nuestras fuentes de recursos?

7.2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- Adjuntar organigrama de la Entidad,
- Descripción de funciones de los diferentes puestos con indicación de cada proceso del que son responsables e indicadores de cada proceso,
- Número de personas dependientes (profesionales y voluntarios) de cada responsable de Área.

7.3. RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES.

De parte de la máxima autoridad de la Entidad se realizará un escrito de nombramiento y apoderamiento de la persona de la Entidad que liderará la elaboración e implementación de los Planes Estratégico y de Gestión. Todo el personal de la Entidad deberá firmar la notificación de dicho nombramiento.

8. OBJETIVOS

8.1. OBJETIVO GENERAL:

Promover la integración de la Igualdad de Oportunidades, en el diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones en que se concreten las diferentes políticas municipales a fin de sensibilizar a toda la población de los beneficios que conlleva incorporar la perspectiva de género en la administración local, generando propuestas que modifiquen la estructura social basada en relaciones discriminatorias.

Fundamentación:

El objetivo general de este Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, se asienta sobre la base de incidir en un problema social como es la desigualdad entre mujeres y hombres, y poner de relieve que no se trata de” los problemas de las mujeres”.

De los 3367 habitantes empadronados en el Municipio de Panamá, son mujeres 1815, más de la mitad de la población. El Gobierno local como entidad con capacidad legal y responsabilidad política, actuando como proveedor inmediato de servicios y condiciones de vida, debe conocer esta situación a la hora de planificar todas y cada una de sus actuaciones.

La gestión de políticas específicas para las mujeres en el ámbito local requiere una dotación de medios materiales y personales que permitan un desarrollo integral, así como una estabilidad en el desarrollo y ejecución de los proyectos que frecuentemente se ven interrumpidos o suspendidos por la carencia de recursos o falta de voluntad política. Una clara forma de desigualdad hacia las mujeres se aprecia de inmediato en los presupuestos municipales si vemos comparativamente los recursos que se destinan a unas áreas y otras.

A través de este nuevo plan, se pretende que todos los servicios del municipio, asociaciones, agentes sociales y partidos políticos se impliquen en el desarrollo y ejecución de este con un compromiso firme.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Fundamentación:

Con base en el principio de Igualdad legal establecido en el artículo 19 de la Constitución, y dentro de las competencias de la Ley No 106 de 1873 y sus modificaciones, los municipios, vienen desarrollando Planes de Igualdad programando acciones dirigidas a erradicar normas, usos y costumbres que encubran algún tipo de discriminación por razón de sexo, velando porque en el ámbito de la administración local estos principios se respeten íntegramente.

OBJETIVO I: SENSIBILIZACIÓN.

Implicación del personal del Municipio de Panamá, en el ámbito de sus competencias, en la inclusión de la perspectiva de género en la administración local.

Acciones:

1.1- Incluir en los Planes de formación del Municipio de Panamá cursos específicos en políticas de igualdad para aumentar el grado de sensibilización del personal de la administración local en cuestiones de género.

1.2- Velar por la aplicación de un lenguaje no sexista en los documentos administrativos, impresos, informes, imagen de la mujer en la publicidad.

1.3- Estudio y análisis de los puestos de responsabilidad en el organigrama municipal, así como la accesibilidad y participación de hombres y mujeres en los cursos de formación para el personal. Adopción, en su caso, de medidas tendentes a corregir desequilibrios.

1.4- Participar e impulsar mediante encuentros técnicos la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas municipales fomentando la colaboración de los diferentes servicios con el área de la mujer.

1.5- Promover la recogida de datos desagregados por sexos en todos los servicios de ámbito local.

1.6- Revisar y proponer la modificación de normas, convocatorias, bases y demás actos administrativos de la corporación que se considere no respeten el principio de igualdad y no discriminación, o que perpetúen situaciones de desigualdad.

1.7- Potenciar la presencia femenina en los puestos representativos de las asociaciones de funcionarios públicos municipales.

Organismos implicados:

- El Consejo Municipal
- Todas las Direcciones y Departamentos del Municipio de Panamá.
- Asociaciones con representación entre el personal de la administración local.

OBJETIVO 2: EMPLEO Y FORMACIÓN.

El empleo femenino: Buscar la centralidad en el empleo de las mujeres y fomentar su incorporación a la vida activa.

Fundamentación:

Según el reciente informe elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en relación a la inserción profesional de hombres y mujeres, vemos que el 46% del desempleo corresponde a las mujeres, frente al

69% de los varones. Si a ello sumamos que por niveles de estudio el 40 % de las mujeres en paro tienen estudios universitarios, frente al 29% de los hombres desempleados con el mismo nivel académico, podemos ver que no se trata de una cuestión de mérito o capacidad, sino que se dan una serie de condicionantes sociales que impiden el acceso de la mujer al mundo laboral.

El 70% de las mujeres que acuden por primera vez a Servicio Público Municipal, no han tenido un trabajo remunerado, frente al 55 % de los varones en el mismo supuesto.

Acciones:

2.1- Aumentar la ocupabilidad de las mujeres a través de la coordinación entre los servicios de orientación y empleo en el ámbito local, en colaboración con los agentes sociales, mediante jornadas de trabajo y celebración de foros donde se analicen los obstáculos y oportunidades para el crecimiento del empleo femenino.

2.2- Campaña de sensibilización para fomentar la centralidad de las mujeres en el empleo, entendido como una obligación y no como una opción.

2.3- Fomentar la formación de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas.

2.4- Participación de la técnica de Igualdad en la elaboración de las bases de procesos de selección de personal que se convoquen en el Municipio de Panamá para eliminar sesgos discriminatorios que impiden el acceso de la mujer a profesiones tradicionalmente masculinizadas.

2.5- Difundir y fomentar el autoempleo femenino, orientando a las mujeres hacia programas específicos a través de la Oficina de la Mujer y Equidad de la Alcaldía de Panamá.

Organismos implicados:

- El Consejo Municipal
- Todas las Direcciones y Departamentos del Municipio de Panamá.
- Asociaciones con representación entre el personal de la administración local.

OBJETIVO 3: CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Aumentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y el reparto más equitativo de las responsabilidades en el ámbito privado, a fin de fomentar la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Fundamentación:

El acceso de las mujeres al mundo laboral requiere nuevas respuestas en la organización de la sociedad. La asignación de roles que atribuía el ámbito de lo

público para el hombre y el privado para la mujer, conlleva que aquellas que desempeñan un trabajo productivo fuera del hogar, realicen la denominada “doble jornada laboral”, responsabilizándose en gran medida de la educación, alimentación y cuidado de la descendencia, así como de las personas dependientes.

Acciones:

3.1- Colaborar en campañas sobre coeducación para eliminar la asignación de roles por sexos desde la escuela.

3.2- Talleres para jóvenes sobre reparto de tareas domésticas y corresponsabilidad familiar.

3.3- Que se tenga en cuenta en la negociación colectiva del personal del Municipio de Panamá la aplicación de la legislación en la materia sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con la adopción de medidas específicas como el fomento de los servicios municipales de atención a la infancia y a la tercera edad, la flexibilidad laboral en los horarios, permisos y licencias.

3.4- Potenciación de los servicios municipales de atención a la población infantil: Comedores escolares, ludotecas, ampliación o creación de otra Escuela de cero a tres años, flexibilidad en cuanto al período de matriculación del alumnado infantil o reserva de plazas para supuestos de emergencia como medida de conciliación en supuestos de formación o trabajo de la madre.

3.5- Aplicación de medidas específicas para familias numerosas, en el acceso a servicios de atención a la infancia, educación, formación, actividades culturales, así como reducción o exención de tasas en su caso.

Organismos implicados:

- El Consejo Municipal
- Todas las Direcciones y Departamentos del Municipio de Panamá.
- Asociaciones con representación entre el personal de la administración local.

OBJETIVO 4: PARTICIPACIÓN SOCIAL.

Implicación de las mujeres en la vida social, política y económica del municipio y sensibilización de las jóvenes para dinamizar el movimiento asociativo femenino.

Fundamentación:

La sociedad se ha ido configurando en dos esferas: La vida pública para el hombre y la privada para la mujer. Con la transmisión de roles que a través de la educación, la cultura, la familia y también las disposiciones normativas, las mujeres fueron asumiendo esta situación como algo natural de modo que se las excluía de los ámbitos de decisión y participación, situación que comienza a invertirse poco a poco desde la Revolución Francesa, al proclamarse los principios de Igualdad, Libertad y

Fraternidad aplicables a toda la ciudadanía y que fundamentaron las modernas democracias.

Las mujeres son un agente de cambio social muy importante, de ahí la necesidad de desarrollar estrategias que contribuyan e incrementen la presencia de mujeres en todas las entidades y órganos de participación social, fomentando su empoderamiento al punto de que sus opiniones, demandas y necesidades, lleguen a convertirse en decisiones políticas.

Acciones:

4.1- Incremento de la actividad de las asociaciones de mujeres existentes, con la participación de las jóvenes a través de campañas de sensibilización, desarrollo de jornadas sobre asociacionismo femenino y potenciación para la creación de otras nuevas que tengan por objeto desarrollar el principio de Igualdad de Oportunidades.

4.2- Colaboración de las asociaciones de mujeres del Municipio de Panamá, con organizaciones e instituciones públicas y privadas, en la prestación de servicios específicos de atención a las mujeres inmigrantes.

4.3- Creación de un espacio físico donde las asociaciones de mujeres puedan desarrollar su actividad con normalidad.

4.4- Implicar a las asociaciones de mujeres en el desarrollo y diseño de espacios urbanos, propuestas de accesibilidad a espacios públicos, información e intercambio de experiencias en otras ciudades.

4.5- Creación de una asociación de mujeres inmigrantes que quiera participar en la identificación de prioridades de actuación para este sector creciente de población en el municipio, sugerencias de integración y cooperación.

Organismos implicados:

- El Consejo Municipal
- Todas las Direcciones y Departamentos del Municipio de Panamá.
- Asociaciones con representación entre el personal de la administración local.

OBJETIVO 5: SERVICIOS SOCIALES Y SALUD.

Establecer un protocolo de coordinación entre los Servicios Sociales y el Área de la Mujer y Equidad para mejorar la calidad de atención a las ciudadanas.

Fundamentación: El primer nivel de atención a toda la población son los Servicios Sociales, que asisten a hombres y mujeres; sin embargo las mujeres sufren con mayor intensidad los efectos excluyentes de factores como: El origen étnico, la cultura, la orientación sexual, la discapacidad, la feminización de la pobreza y ancianidad... , de ahí que el abordar de forma integral la asistencia social requiera la colaboración mutua con el área de la Mujer y Equidad incorporando la perspectiva de género a fin de atender y prever las situaciones de desigualdad.

Acciones:

5.1- Colaboración de ambos servicios en la atención a mujeres en situaciones de exclusión social severa: Reserva de viviendas de emergencia para mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, mujeres con personas dependientes a cargo y víctimas de violencia.

5.2- Participación de responsables de Servicios Sociales en las mesas técnicas de empleo y formación para mujeres que se vienen desarrollando con otras entidades locales para la detección de necesidades, propuestas de actividades para mujeres con necesidades especiales, coordinación de recursos y difusión de la información.

5.3- Realización de talleres para la educación sexual entre las mujeres y adopción de medidas gratuitas en el uso de anticonceptivos y planificación familiar en colaboración con los servicios de salud.

5.4- Creación de un servicio de atención especial a menores procedentes de familias monoparentales, como medida para conciliar la vida laboral y familiar, o en situaciones especiales como enfermedad o ausencia justificada de la persona responsable.

5.5- Desarrollo de programas de acogida para mujeres procedentes de redes de prostitución con apoyo psicosocial y recursos de integración.

5.6- Talleres sobre salud y nutrición para mujeres en colaboración con los Centros de salud.

Organismos implicados:

- El Consejo Municipal.
- Todas las Direcciones y Departamentos del Municipio de Panamá.
- Asociaciones con representación entre el personal de la administración local.
- Ministerio de Salud.

OBJETIVO 6: EDUCACIÓN.

Fomentar la educación en Igualdad de Oportunidades entre la ciudadanía.

Fundamentación: A pesar de que los Municipios no tienen competencias en materia educativa, si pueden contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza con campañas de sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

Acciones:

6.1- Realización de talleres de coeducación, formación, jornadas y seminarios para el profesorado, progenitores y alumnado.

6.2- Desarrollo de materiales a distribuir en los centros escolares que fomenten la convivencia en Igualdad, erradicación de la violencia de género y la corresponsabilidad entre el alumnado.

- 6.3- Presentaciones de proyectos para romper los estereotipos formativos y de opciones profesionales entre el alumnado.
- 6.4- Fomentar la participación de las estudiantes en la vida pública y su implicación en el movimiento asociativo.
- 6.5- Incluir la perspectiva de género en la formación permanente de personas adultas para ayudar a las mujeres a adquirir o complementar unos conocimientos para su mejor desenvolvimiento en la vida y una orientación que le faciliten el acceso al mercado laboral.
- 6.6- Seguir potenciando los cursos de formación en las nuevas tecnologías para mujeres.
- 6.7- Creación de un concurso de redacción y pintura relacionado con la temática de la igualdad de oportunidades y el reparto de tareas domésticas entre la población escolar, coincidente con la celebración del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo.
- 6.8- El desarrollo de actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades, como jornadas, charlas en coeducación, escuelas para padres y madres, entre otros.
- 6.9- Talleres sobre educación medioambiental para los escolares del municipio: Reciclado, conservación de la naturaleza, higiene medioambiental desde “el hogar a la calle”.

Organismos implicados:

- El Consejo Municipal
- Todas las Direcciones y Departamentos del Municipio de Panamá.
- Asociaciones con representación entre el personal de la administración local.

OBJETIVO 7: CULTURA

Incentivar la participación femenina en la vida cultural del Municipio de Panamá.

Fundamentación:

El papel activo y fundamental que tienen las mujeres en el desarrollo y transmisión de la cultura, la historia y el arte es muy importante, sin embargo, esa participación es invisible para los ojos de la sociedad, por ello debemos de romper con ese estereotipo.

Acciones:

7.1- Apoyar y difundir desde los medios de comunicación y la página web del Municipio de Panamá, las actividades culturales desarrolladas por las mujeres en el municipio.

7.2- Lograr que en las campañas de publicidad realizadas por los servicios municipales se potencie la difusión de imágenes y contenidos no sexistas ni estereotipados.

7.3- Buscar la presencia activa de mujeres en la composición de los jurados para el otorgamiento de premios como, por ejemplo, actos artísticos y culturales promovidos por el Municipio de Panamá, y en aquellos que gocen de subvención municipal para su desarrollo.

Organismos implicados:

- El Consejo Municipal
- Todas las Direcciones y Departamentos del Municipio de Panamá.
- Asociaciones con representación entre el personal de la administración local.

OBJETIVO 8: DEPORTES.

Eliminar los sesgos sexistas en el deporte de competición y favorecer el desarrollo de actividades deportivas entre las mujeres del municipio.

Fundamentación:

El deporte sólo se valora cuando hablamos de grandes competiciones y la visión androcéntrica de la organización social, así lo impone. Las mujeres consideran el deporte como una actividad física saludable y de ocio, pero cuando se esfuerzan por convertirse en profesionales de un deporte de competición, acaban desanimándose por la invisibilidad que se otorga a sus logros, o por la discriminación palmaria de los premios y publicidad que dan al campeón o campeona en la misma prueba.

Acciones:

8.1- En las convocatorias municipales para la concesión de ayudas al deporte y actividades físicas, incluir un criterio de baremación positiva si se potencia la participación femenina, velando por su cumplimiento y revocación de esta en caso de acciones discriminatorias.

8.2- Exigir la regulación de los premios en las competiciones deportivas en las que exista categoría masculina y femenina para que sean iguales, así como se contemplen las normativas específicas relativas a pruebas diferentes para una y otra categoría.

8.3- En las convocatorias, establecer un baremo positivo para aquellas actividades físicas que incidan y fomenten la participación de las niñas.

8.4- Revisar los espacios de los centros escolares destinados a la realización de actividad física y deporte para dar respuesta específica a las necesidades de las niñas y diversificando las opciones actuales.

8.5- Promover programas de potenciación del deporte entre las jóvenes en el ámbito municipal colaborando con los medios de comunicación para que informen sobre las actividades de las deportistas y destacar la labor de aquellas campeonas que tenemos con reconocimientos públicos y creación de “Un premio anual a la mejor deportista municipal “.

8.6- Revisar las campañas de publicidad realizadas en el ámbito deportivo municipal al objeto de eliminar sesgos de género, con la inclusión de imágenes tanto de hombres como de mujeres.

Organismos implicados:

- El Consejo Municipal
- Todas las Direcciones y Departamentos del Municipio de Panamá.
- Asociaciones con representación entre el personal de la administración local.

OBJETIVO 9: Violencia de género

Reforzar actuaciones ya existentes y promover otras nuevas dirigidas a prevenir el origen de la violencia contra las mujeres y asegurar el apoyo necesario y una atención integral especializada a las mujeres víctimas de malos tratos.

Fundamentación: La violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos, entre ellos, el derecho a la vida, a la libertad, a la salud y a la seguridad, a la protección en condiciones de igualdad y a no ser sometida a torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

La lucha efectiva contra la violencia que padecen las mujeres debe desarrollarse desde las instituciones públicas, al tratarse de una flagrante violación de los derechos humanos que hay que combatir con toda la fuerza y todos los instrumentos del sistema democrático.

Las administraciones públicas tienen una responsabilidad especial en orden a denunciar, prevenir y condenar las conductas agresivas y discriminatorias. Deben ser el motor para que los cambios que las leyes recogen en orden a la igualdad sean una realidad que acabe con las agresiones a las mujeres, siendo fundamental acabar con la tolerancia que ampara y disculpa a los miembros de la sociedad que no respetan la vida, la dignidad y la libertad de las mujeres.

Acciones:

9.1- Desarrollar actividades que contribuyan a educar en valores de respeto, igualdad y no violencia entre la población infantil y la juventud del municipio.

- 9.2- Realizar campañas de sensibilización e información contra la violencia de género, dirigidas a la población en general.
- 9.3- Introducción de módulos formativos específicos para la prevención de la violencia de género en todos los planes locales de formación y empleo.
- 9.4- Potenciar un Centro Asesor de la Mujer como Servicio que presta asesoramiento legal gratuito y asistencia letrada a las mujeres víctimas de violencia.
- 9.5- Organización de actos en la conmemoración del 25 de noviembre, designado como Día Internacional contra la violencia hacia las Mujeres.
- 9.6- Coordinación y colaboración con organismos e instituciones públicas y privadas en aquellas actividades tendentes a la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- 9.7- Favorecer la existencia y coordinación de servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia.
- 9.8- Elaboración de un Plan Municipal Integral contra la violencia de género.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Las políticas de igualdad han de partir de un análisis concreto de las necesidades diferentes de hombres y mujeres en el Municipio de Panamá, diferentes no sólo en cuestión de género, sino también por otros criterios como el ciclo vital, puesto que los roles sociales, los intereses y las expectativas se modifican a lo largo de la vida, así como la posición socioeconómica o la identidad cultural.

Partiendo de un análisis de la realidad local desde una perspectiva de género, se diseñan una serie de prioridades y objetivos concretos que han de ser consensuadas con el resto de los agentes intervinientes para su viabilidad y visibilidad, fruto de un compromiso de la organización social y política con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Además de este compromiso sociopolítico, la realización de este Plan Estratégico Municipal de Igualdad de Género 2021-2024, requiere:

- Un presupuesto propio.
- Una mínima estructura de personal técnico especializado y responsable, en constante proceso de formación y búsqueda de información, con habilidades sociales necesarias para desarrollar el plan.
- El liderazgo de la Oficina de la Mujer y Equidad, capaz de influir e intervenir sobre el resto de las políticas locales.
- La implicación de todas las Direcciones y Departamentos de la Alcaldía de Panamá.

La metodología, el seguimiento y evaluación se planteará conforme a cada acción que se desarrolle, basada en criterios tanto cualitativos como cuantitativos.

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividad: Suma de tareas que pueden agruparse. Pueden agruparse en un procedimiento para facilitar su gestión.

Buena práctica: toda práctica que se orienta a la mejora de la calidad de vida.

Ciclo de planificación: se compone de cuatro fases que en un ciclo continuo implementan la planificación institucional:

Planificar: Establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con los requisitos del usuario y las políticas de la organización.

Hacer: Implementar los procesos.

Verificar: (control): Realizar el seguimiento y la medición de los procesos y los resultados respecto a las políticas, los objetivos y los requisitos establecidos, e informar sobre las conclusiones.

Actuar: Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de los procesos.

Clima laboral: conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la entidad, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

Cultura: conjunto de ideas, creencias, valores, conductas que por su regularidad, consistencia y carácter compartido conforman la identidad de un colectivo, organización o sociedad.

Cultura organizacional: conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

Debilidad: son aquellos elementos, habilidades y actitudes negativas de la entidad que constituyen barreras para lograr la buena marcha de la organización.

Directriz: conjunto de instrucciones o normas generales para la ejecución de un plan.

Dirigir: es el proceso que consiste en llevar a la organización a avanzar hacia la visión de futuro y cumplir la misión, asegurando que todas las partes actúen integrada y coordinadamente, optimizando las capacidades y recursos.

Eficacia: es la extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados objetivados.

Eficiencia: es la relación existente entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Elementos orientadores: permiten determinar lo que somos y a dónde queremos ir como entidad estableciendo los medios para lograrlo.

Entidad: es un Sistema, o sea el conjunto de los elementos, mutuamente relacionados: conceptos, principios, recursos, información, personas y procesos requeridos para lograr, en unas actividades definidas y planificadas, los resultados objetivados.

Entornos: conjunto de variables físicas, sociales, políticas y económicas, etc. que rodean, interrelacionan y afectan a una persona u organización y con las que se constituye un sistema.

Estrategia: son lineamientos de acción que permiten alcanzar los objetivos de la entidad.

Evaluación: es un hábito de trabajo que nos permite valorar el cumplimiento de los objetivos, las desviaciones que se han producido y las medidas a adoptar para mejorar o cambiar los procesos de trabajo.

Excelencia: prácticas sobresalientes en la gestión y resultados de una organización. La excelencia es el máximo nivel de calidad al que puede llegar una organización.

Fortaleza: son aquellos atributos inherentes a la entidad analizada que permiten que este se distinga.

Gestión: gestionar una entidad es movilizar todos sus posibles recursos y energías para que consiga cumplir su misión. La Gestión debe ser modelizable para que sea visible y medible (auditable).

Indicador: es una expresión matemática que sintetiza la información esencial de un evento, y permite medir el cumplimiento de los objetivos y de las metas descritas en el Plan Estratégico Institucional.

Indicador de impacto: mide las transformaciones estructurales de mediano y largo plazo en las condiciones, características o entorno de un grupo objetivo.

Indicador de resultado: mide los “efectos intermedios”, en las condiciones y características del grupo objetivo, sobre los cuales la acción pública ha incidido.

Indicador de gestión: responde a una lógica de eficiencia; permite determinar la cantidad de recursos empleados tras cada logro descrito. Cuantifica los bienes y servicios producidos o entregados por la institución, bajo los criterios de unidad de tiempo y calidad requerida.

Índice de Gestión Estratégica: medición compuesta por todos los indicadores estratégicos y su relación con las metas.

Información: conjunto de datos interpretados y organizados que facilitan la toma de decisiones.

Lineamiento: es un conjunto de directivas que una autoridad realiza a sus subordinados. Un lineamiento es una tendencia, una dirección o un rasgo característico de algo.

Líneas de acción: se conciben como estrategias de orientación y organización de diferentes actividades relacionadas con un campo de acción, de tal forma que se pueda garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos, de manera ordenada, coherente y sistemática.

Líneas Estratégicas: documento que recoge la misión, visión, diagnóstico de la situación y objetivos

Meta: son estimaciones cuantitativas de lo que se busca alcanzar en un período definido, sean estos impactos, efectos o productos. Se definen en términos de cantidad, calidad y tiempo; se establecen o plantean a partir de los indicadores seleccionados y en concordancia a las competencias de la entidad.

Misión: es una declaración que describe el propósito o razón de ser de una entidad.

Objetivos: son la respuesta a la pregunta ¿qué intentaremos alcanzar en el marco de nuestra acción social?

Objetivos Estratégicos: son los propósitos que la entidad desea alcanzar en un determinado tiempo.

Objetivos Estratégicos Institucionales: son los logros centrales que una entidad desea alcanzar en un plazo determinado, a los fines de materializar el cumplimiento de su Misión y su Visión.

Objetivos operativos: son los que establecen las líneas de acción que establece el plan para lograr la consecución de los objetivos estratégicos.

Organización: conjunto de personas e instalaciones con una disposición determinada de responsabilidades, autoridades, relaciones y actividades de transformación de unos bienes en otros de mayor valor.

Plan: es un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para conseguir un objetivo.

Plan de Igualdad de Género: son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en los municipios, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Plan Estratégico Institucional: herramienta de la alta dirección que define la situación futura que se desea para la institución y establece las acciones necesarias para lograrlo.

Plan Municipal de Igualdad: es un documento marco de política pública local, con un compromiso de trabajo por parte de la Corporación Municipal en el que se plasman las líneas políticas y las acciones en materia de igualdad, asignando anualmente un presupuesto específico por áreas para su implementación y desarrollo.

Plan Operativo: es un documento formal en el que se enumeran, por parte de los responsables, los objetivos a conseguir.

Planificación: es el proceso mediante el cual determinamos en dónde estamos y a dónde queremos llegar, lo cual implica, primeramente, determinar los objetivos que queremos alcanzar a partir de un análisis, tanto interno como externo, de nuestra situación y, en segundo lugar, establecer las actuaciones dirigidas hacia los objetivos deseados.

Planificación estratégica: proceso que permite a una organización definir su misión, describir su entorno, identificar sus principales claves estratégicas y elaborar planes de actuación.

Planificación operativa: proceso de sistematización de las actividades, tiempos y organización de las personas y los recursos para la consecución, en términos de mejoras, de los objetivos planteados.

Plan estratégico: se utiliza para dar la orientación de la entidad en un periodo de tiempo, de forma que suele estar formado por un conjunto de decisiones de gestión que se centran en lo que hará la entidad para alcanzar el éxito y la forma en que lo hará.

Principios éticos: leyes morales, de carácter universal, que adopta la entidad y por las que se guía.

Procedimiento: forma específica de llevar a cabo una actividad o un proceso. Los procedimientos son protocolos o herramientas que ayudan a simplificar y ordenar partes y/o elementos de un proceso. Los procedimientos pueden estar documentados o no, aunque en muchos casos los procedimientos se expresan en documentos que contienen el objeto y el campo de aplicación de una actividad; que debe hacerse y quien debe hacerlo; cuándo, dónde y cómo se debe llevar a cabo; qué materiales, equipos y documentos deben utilizarse; y como debe controlarse y registrarse.

Proceso: secuencia de actividades que transforman un conjunto específico de requerimientos e insumos en un bien o servicio. Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico.

Proceso estratégico: aquel proceso que sirve para orientar estratégicamente la actividad de la entidad.

Programación: proceso de determinación de las actividades que se han de realizar en cada una de las áreas afectadas por un plan. Implica la concreción de su interdependencia y secuencia, teniendo en cuenta los recursos de que se dispone periodo de tiempo determinado. y/o se pueden obtener, para la consecución de los objetivos prefijados, en un

Propuestas de mejora: acciones que afianzan los puntos fuertes e intentan solucionar los puntos débiles o problemas detectados.

Registro: documento que proporciona información sobre resultados conseguidos por la evidencia de actividades realizadas.

Rendimiento: medida de lo alcanzado por un individuo, grupo, equipo, organización o proceso.

Resultados: medición en términos de indicadores y metas de los logros deseados; advierten sobre el alcance de los objetivos; racionalizan la descripción de los objetivos; deben considerar el plazo previsto para su materialización.

Usuario: persona o grupo que recibe un servicio.

Valores: aquellos elementos que conforman la conducta básica de las personas de la entidad y lo que se espera de ellas.

Visión: se entiende como la declaración que describe el tipo de entidad deseada con vistas al futuro. Cuando hablamos de “visión” nos referimos a una visualización o representación de hacia dónde debe o quiere ir la entidad en un futuro a mediano y largo plazo, es decir, del futuro que se desea.