

Ciudad de Santa Fe Plan de Acción Estratégico de la Comisión de las Mujeres 2021 -2026

**AVANZAR LA EQUIDAD
DEL GÉNERO**



PHOTO © PAULOT.

Preparado por Valeria Alarcón, Fundadora y CEO de VIA Consulting LLC.

TABLA DE **CONTENIDO**

03 **Informe Ejecutivo**
Visión + Misión + Valores
Fundamentales + Principios Rectores

06 **Miembros de la Comisión**
Reconocimientos + Biografías

09 **Plan Estratégico + Marco**
Factores + Prioridades

14 **Objetivos Generales**
Estrategias + Evaluación + Informes

19 **Procedimientos Operativos**
Miembros + Terminos + Reuniones

21 **Marketing + Comunicaciones**
Objetivos + Estrategias

22 **Glosario**
Terminos Fundamentales

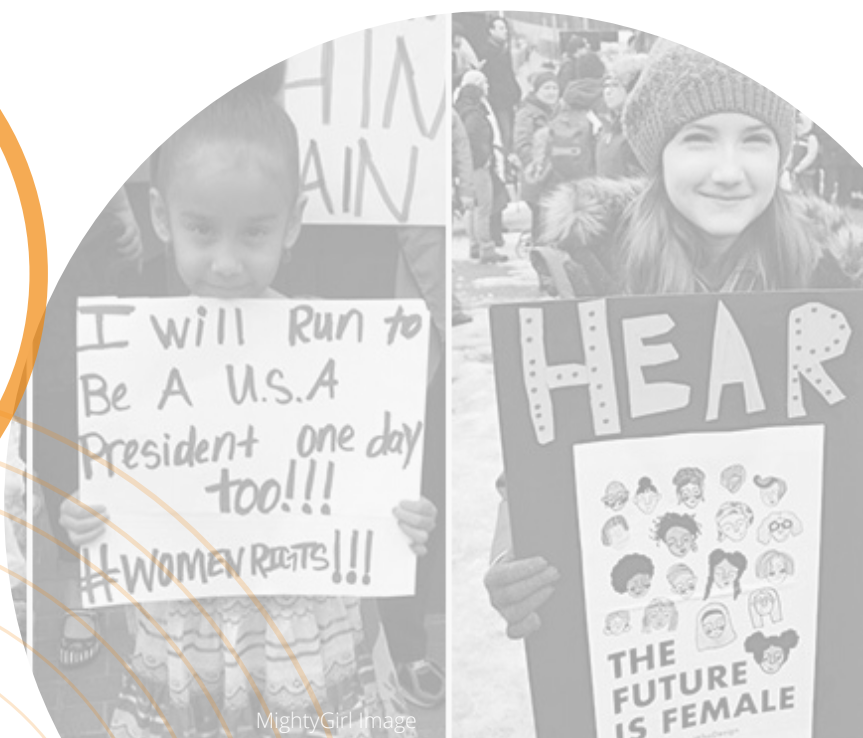
INFORME EJECUTIVO

La Ciudad de Santa Fe tiene el firme compromiso de reconocer y celebrar las importantes contribuciones que las mujeres han hecho al tejido cultural, espiritual, económico y social de nuestras comunidades y familias, y que siguen haciendo en la actualidad. Es por eso que, preocupados por las desigualdades de género que enfrentan las mujeres y las niñas en la Ciudad de Santa Fe, tanto dentro de la ciudad como en la comunidad, el alcalde Alan M. Webber y el Concejo Municipal de Santa Fe crearon la Comisión de las Mujeres mediante la resolución #2019-24.

El propósito de la Comisión de las Mujeres es avanzar en la equidad de género, identificar oportunidades para mejorar los programas y políticas de la Ciudad de Santa Fe, y fortalecer la calidad de vida de las mujeres y niñas en Santa Fe para que puedan prosperar, personal y profesionalmente.

La recién formada Comisión de las Mujeres ha definido su Plan de Acción Estratégico, que destaca los objetivos y estrategias generales de la Comisión para promover la equidad de género para las mujeres y niñas en la Ciudad de Santa Fe. La Comisión trabajará a través de una perspectiva de equidad de género e Interseccional para evaluar y hacer recomendaciones para mejorar los programas, políticas, servicios, presupuesto, ordenanzas y prácticas de la ciudad en lo que respecta y concierne a las mujeres y las niñas.

La definición de "mujeres" o "mujeres y niñas" en el contexto de la resolución incluirá y se referirá sistemáticamente a las mujeres y niñas, a las mujeres y niñas transgénero, a las mujeres y niñas que se identifican a sí mismas como tales y a las personas no conformes con su género.



MightyGirl Image

VISIÓN

El objetivo de la Comisión de las Mujeres es garantizar que las mujeres y niñas de la Ciudad de Santa Fe, independientemente de su identidad o expresión de género, puedan alcanzar su pleno potencial, celebrando y valorando la rica diversidad e interseccionalidad de nuestra comunidad.

MISIÓN

La misión de la Comisión de las Mujeres es promover la equidad de género en los sistemas sociales, salud, ambientales, económicos y políticos de la Ciudad de Santa Fe, para que las mujeres y niñas puedan desarrollar y prosperar personal y profesionalmente. El trabajo de la Comisión utilizará una perspectiva interseccional que se centra en las injusticias históricas, las diversas voces y las experiencias vividas por las mujeres y niñas como guía para su trabajo. La Comisión identificará oportunidades para mejorar las políticas y programas de la Ciudad de Santa Fe, y trabajará en colaboración con los defensores y las organizaciones de la comunidad para identificar las necesidades y prioridades de la comunidad e informar de su trabajo.

VALORES FUNDAMENTALES



GUIDING PRINCIPLES

La Comisión de las Mujeres se guiará por estos principios al trabajar en nombre de las mujeres y niñas para el avance de la equidad de género, tanto dentro de la Ciudad de Santa Fe como municipio y como en la comunidad en general.

- Creemos en la **gratitud** y estamos agradecidos por las fortalezas y la diversidad de nuestra comunidad.
- Creemos en la **conexión** y escucharemos e integraremos los comentarios en nuestro trabajo.
- Creemos en la **compasión** y respetaremos las diferencias, nos escucharemos mutuamente y tendremos en cuenta a las personas a las que servimos.
- Creemos en la **equidad de género** y trabajaremos para eliminar las barreras a las oportunidades y garantizar una representación incluyente.
- Creemos en el **respeto a nuestros mayores y en el valor de las voces de nuestros jóvenes.**
- Creemos en el poder de la **diversidad** y en el **respeto a la sabiduría de las experiencias vividas.**
- Creemos en la **interseccionalidad** y respetaremos los distintos tipos de identidad, así como la manera en que éstos confluyen y repercuten sobre la opresión.
- Creemos en la **innovación** y identificamos soluciones transformadoras para avanzar la equidad de género.
- Creemos en la **responsabilidad** y trabajaremos con transparencia.
- Creemos en la **integridad** y nuestro trabajo reflejará nuestros valores.

RECONOCIMIENTOS

La Comisión de las Mujeres de la Ciudad de Santa Fe desea agradecer a **Valeria Alarcón, Fundadora y CEO de VIA Consulting LLC**, a **Julie Sánchez, Maestra en Trabajo Social, Directora de la División de Servicios para la Juventud y la Familia de la Ciudad de Santa Fe**, y a **Anna Cale Pendas, Administradora de Proyectos** de la División de Servicios para la Juventud y la Familia de la Ciudad de Santa Fe, por su liderazgo y apoyo en la elaboración de este plan de acción estratégico.

MIEMBROS DE LA COMISIÓN

Dr. Candice Flint Ed.D., Presidenta, ha sido educadora durante 24 años. Ha trabajado sobre todo en escuelas primarias de Título I, como directora, subdirectora y profesora. Tiene un Doctorado en Educación en Liderazgo Organizacional. Actualmente, trabaja en el Departamento de Educación Pública de Nuevo México (NMPED) en la Oficina de Alfabetización y Humanidades. También es miembro del Equipo de Equidad del NMPED.

Sascha Anderson, Miembro de la Comisión de Mujeres

Carla Bachechi actualmente es la Directora del Acuerdo Kevin S. del Departamento de Niños, Jóvenes y Familias y el Departamento de Servicios Humanos del Estado de Nuevo México. Carla es originaria de Nuevo México, pero ha pasado la mayor parte de su carrera profesional en el extranjero. Antes de regresar a Nuevo México, Carla trabajó como directora de un programa panafricano de empleo juvenil y en el programa Girl Rising's Engage, una asociación público-privada de USAID que promueve el poder transformador de la educación de las niñas en el Congo, India y Nigeria. Como funcionaria del Servicio Exterior del Departamento de Estado de E.U., trabajó en El Salvador, Chile y Nepal. Tiene una Maestría en Administración de Empresas por la Universidad de Nuevo México, un Doctorado en Derecho por la Facultad de Derecho de Tulane y una Licenciatura en Servicio Exterior por la Universidad de Georgetown.

Kate Cleaver es la Oficial del Programa de Atención Continua de la Coalición de Nuevo México para Poner Fin a la Situación de las Personas sin Hogar, apoyando organizaciones que reciben fondos federales para las personas sin hogar. Obtuvo su licenciatura en Trabajo Social en la Universidad de New Mexico Highlands y su maestría en Trabajo Social en la Universidad de Columbia. Con experiencia en prácticas directas con mujeres y familias, así como en administración de políticas y programas, Kate está orgullosa de estar al servicio de la comunidad de Santa Fe, incluso como miembro suplente de la Comisión de Mujeres de Santa Fe.

MIEMBROS DE LA COMISIÓN

La Sra. Vickie Gabin ha trabajado en los Programas de Albergues y Viviendas de Apoyo de St. Elizabeth desempeñando varias funciones desde 2014, y actualmente es la Coordinadora de Proyectos Especiales. Anteriormente, fue abogada sobre derechos de agua en la Oficina del Ingeniero del Estado de Nuevo México, y sirvió como auxiliar especial del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito de Nuevo México, para seis adjudicaciones de derechos de agua del norte de Nuevo México.

Fátima van Hattum nació en Española y se crio en Abiquiu, NM. Trabaja como Co-Directora de Programas en NewMexicoWomen.Org, la fundación estatal de mujeres. Fátima es también candidata al doctorado en Pensamiento Educativo y Estudios Socioculturales, y ha obtenido el Certificado de Posgrado en Estudios sobre la Mujer, Género y Sexualidad en la Universidad de Nuevo México. Tiene una maestría en Estudios de Globalización y Desarrollo por la Universidad de Londres. Ha publicado trabajos en CALYX Journal, Intersections, Chicana/Latina Studies y New Moons: Contemporary Writing by North American Muslims. Forma parte del Comité Directivo de la Asociación para la Equidad en la Salud de NM.

Olivia Sloan, RN, MPH, Enfermera Titulada y Maestra en Salud Pública, tiene ascendencia navajo, tohono o'odham e irlandesa y nació y creció en Santa Fe. Actualmente dirige un programa de investigación sobre el cáncer en fase inicial en Santa Fe. Anteriormente, Olivia trabajó en el Centro Johns Hopkins para la Salud de los Indios Americanos en Baltimore, donde trabajó en programas de capacitación para indios americanos/nativos de Alaska, y en la investigación de la salud conductual y enfermedades infecciosas. Además de la investigación, Olivia tiene una amplia experiencia en la política sanitaria de los indios americanos y nativos de Alaska. Obtuvo su licenciatura en la Universidad de Arizona, su maestría en la Escuela de Salud Pública Bloomberg de Johns Hopkins y su título en Enfermería en el Santa Fe Community College.

Gabriela Schwenker, es descendiente Guatemalteca, criada por su madre adoptiva en los Estados Unidos. Ella tiene un B.A. en Sociología y Antropología con énfasis en las relaciones de género. Su tesis universitaria fue sobre el tema de la agresión sexual en el ejército. También tiene un título de Asociado en Contabilidad y Negocios de SFCC. Ha trabajado en contabilidad pública y privada en Santa Fe. El objetivo de Gabriela en la Comisión de Mujeres es ayudar a garantizar que las mujeres y niñas (y todos los ciudadanos inconformes) de Santa Fe tengan un futuro más accesible y equitativo en la comunidad.



MIEMBROS DE LA COMISIÓN


Araseli Varela es una santafesina apasionada que celebra nuestra diversidad cultural y afronta los retos que tenemos como comunidad. Ella es la Asistente Ejecutiva de Girls Inc. de Santa Fe y se unió al equipo en 2010. Tiene una licenciatura en Educación Primaria y una maestría en Educación Especial de la Facultad de Educación de la Universidad de Nuevo México. Ella examina críticamente los múltiples desafíos que enfrentan los niños y su bienestar en NM utilizando una perspectiva de equidad e inclusión. Ella combina sus habilidades de organización, flexibilidad adaptativa y experiencia práctica para influir en el cambio estructural y garantizar una gestión eficaz de la organización. Comparte su vida con Chris Sauter y sus dos hermosos hijos.

EQUIPO DE APOYO

Julie J. Sanchez, Directora de la División de Juventud y Familia de Santa Fe. Julie tiene 12 años de experiencia en trabajo social atendiendo directa e indirectamente a jóvenes y familias. Comenzó su carrera trabajando con jóvenes sin hogar, luego como defensora de CASA para los jóvenes en cuidado de crianza, trabajadora de bienestar infantil indígena luchando por los niños indígenas en custodia estatal, y más tarde como desarrolladora de programas y encargada de elaborar políticas. Ha desempeñado muchas funciones, pero lo que más le apasiona es la elaboración de programas, el cambio de sistemas y la colaboración comunitaria desde la base. Es la orgullosa madre de una hija, y tía de muchos.



Anna X. Cale, Administradora de Proyectos de la División de Servicios para la Juventud y la Familia de la Ciudad de Santa Fe.



Fundadora y CEO de VIA Consulting, Valeria Alarcón, es una ejecutiva de carrera de 20 años y emprendedora social con experiencia combinada tanto en el sector público como en el privado. Tiene una sólida trayectoria en la gestión de empresas multimillonarias, liderando cambios transformacionales y sistémicos, gestión organizativa táctica y de alto nivel, y en el avance de la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI). Valeria logró su B.S. en Psicología Organizacional del College of Santa Fe, y está certificada en capacitación en Diversidad e Inclusión por la Universidad de Cornell. También está certificada por AADP en Nutrición Integrativa y Coaching de Bienestar.



PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO

Enfoque estratégico: La Comisión de las Mujeres ha identificado varios objetivos generales clave sobre los cuales se ha informado en la Resolución. La Comisión de las Mujeres trabajará a través de una perspectiva de equidad de género e interseccional para evaluar los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y niñas, y para hacer recomendaciones con base en datos para mejorar los programas, políticas, servicios, presupuesto, ordenanzas y prácticas de la ciudad en lo que respecta y concierne a las mujeres y niñas.

OBJETIVO PRINCIPAL

La Comisión de las Mujeres **abordará los obstáculos y inequidades de género** tanto en el gobierno de la Ciudad como en la comunidad, evaluando y formulando recomendaciones basadas en pruebas y datos sobre los siguientes aspectos:

1.

El impacto de las ordenanzas existentes o propuestas y/o las políticas o prácticas de la Ciudad sobre las mujeres y niñas en la Ciudad y las comunidades circundantes;

2.

El impacto de la estructura, políticas de recursos humanos y/o prácticas de los departamentos de la Ciudad sobre las mujeres y niñas que trabajan en la Ciudad;

3.

El impacto de las declaraciones públicas, la publicidad, los mensajes y/o el marketing de la Ciudad sobre las mujeres y niñas;

4.

Las formas en que la Ciudad puede **utilizar metodologías para la toma de decisiones basadas en pruebas y datos para alinear sus programas**, políticas y prácticas con objetivos más amplios de justicia social y derechos humanos, incluyendo temas de equidad y oportunidad; y

5.

Garantizar que las diversas voces de las mujeres de la comunidad en general estén representadas y sean escuchadas.

HECHOS

Hechos y estadísticas sobre las inequidades de género para generar conciencia e impulsar el cambio.

- Las mujeres indígenas, hispanas tradicionales y de color han contribuido y siguen contribuyendo enormemente a los beneficios de nuestra comunidad y, al mismo tiempo, son las menos favorecidas frente a las dificultades de la misma.
- Las mujeres de Santa Fe, a lo largo de la historia y en la actualidad, han sido frecuentemente líderes y contribuyentes no reconocidas en nuestra comunidad, ya sea como amas de casa, trabajadoras, profesionales, educadoras, funcionarias públicas, activistas, empresarias o estudiantes.
- Las oportunidades de las mujeres locales, sus éxitos y contribuciones, se ven contrarrestados por las alarmantes estadísticas en Nuevo México de tasas de violencia doméstica y sexual sustancialmente más altas que la tasa nacional.
- La persistente brecha salarial y las desigualdades entre hombres y mujeres en todo el país y en Nuevo México impiden a muchas mujeres alcanzar su verdadero potencial de ingresos, incluyendo el poder adquisitivo y la calidad de vida.
- Según el Centro Jurídico de la Mujer, en el transcurso de 40 años, tomando como base los salarios actuales, las mujeres perderán \$430,480.00 en salario. La pérdida salarial es mayor para las mujeres de color y las latinas - en promedio perderán un total de \$1,007,080.00 y las mujeres afroamericanas perderán \$877,480.00.
- El acceso al capital sigue siendo una de las mayores barreras para las mujeres que intentan emprender, ampliar y hacer crecer sus negocios. Según un informe de marzo de 2018 del Consejo Nacional Empresarial de la Mujer, los hombres tienden a iniciar sus negocios con casi el doble de capital que las mujeres.

HECHOS

Hechos y estadísticas sobre las inequidades de género para generar conciencia e impulsar el cambio.

- El acceso limitado a los permisos de maternidad y paternidad, a los servicios de guardería de alta calidad y otros factores limitan la capacidad de las mujeres para tener un equilibrio equitativo entre la vida laboral y personal, alcanzar su pleno potencial y contribuir más plenamente al bienestar de sus familias y de la comunidad.
- Según un informe de 2014 del Servicio de Investigación del Congreso, la pobreza representa una carga mayor para las mujeres y niños, ya que dos tercios (66.7%) de todos los niños pobres viven en familias encabezadas por mujeres.
- Un informe de 2013 del Centro Jurídico Nacional de la Mujer señala que, a nivel nacional, más de la mitad (56.9%) de las familias indígenas encabezadas por mujeres con hijos viven en la pobreza. El mismo informe señala que la mitad de las familias afroamericanas (46.7%) e hispanas (48.6%), encabezadas por mujeres con hijos, viven en la pobreza. Un tercio de las familias blancas no hispanas (33.1%), nacidas en el extranjero (30.0%) y más de una cuarta parte de las familias asiáticas (26.3%), encabezadas por mujeres, viven en la pobreza.
- Según datos de 2017 del Hospital Christus St. Vincent, alrededor de un 20% más de mujeres que de hombres viven en la pobreza en el condado de Santa Fe.
- La profunda y continua brecha de ingresos y riqueza de las mujeres es el resultado de generaciones de desigualdades estructurales y de la negación sistemática de oportunidades.
- Las mujeres se enfrentan a retos para su salud y bienestar que son injustos e inaceptables para quienes se ven más afectadas, así como para el bienestar de toda nuestra comunidad.

PRIORIDADES CLAVE

EL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE LA COMISIÓN DE LAS MUJERES 2021 - 2026 PARA EL AVANCE DE LA EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES Y NIÑAS DE SANTA FE SE DIO A CONOCER A TRAVÉS DE LA RESOLUCIÓN DE LA CIUDAD DE SANTA FE, EN LA CUAL SE DESTACAN LAS PRIORIDADES, QUE INCLUYEN, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES:

- EMPLEO, SALARIO + PROMOCIÓN
- EDUCACIÓN
- SALUD Y ATENCIÓN INFANTIL
- VIVIENDA
- PARQUES Y ACTIVIDADES RECREATIVAS
- TRANSPORTE PÚBLICO
- ACOSO Y AGRESIÓN SEXUAL
- SITUACIÓN MIGRATORIA
- SERVICIOS LOCALES



MARCO ESTRATÉGICO

La Comisión de las Mujeres de Santa Fe llevará a cabo su trabajo a través de las siguientes acciones y dentro del siguiente marco:

INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS, INFORMES Y RECOMENDACIONES

La Comisión investigará y analizará asuntos relacionados con las prioridades clave de la Ciudad y formulará recomendaciones con base en datos para avanzar en la igualdad de género.

EDUCACIÓN PÚBLICA Y COMPROMISO COMUNITARIO

La Comisión organizará y dirigirá foros comunitarios para involucrar e informar a la comunidad de Santa Fe en general sobre la definición y el avance de la equidad de género. La Comisión se reunirá con miembros de la comunidad local, líderes, defensores, empresas y organizaciones, y les pedirá su opinión sobre las formas de promover la igualdad de género.

COLABORACIONES INTERDEPARTAMENTALES E INTERSECTORIALES

La Comisión consultará a expertos en equidad racial y de género, miembros de la comunidad, líderes filantrópicos, organismos y departamentos de la Ciudad y líderes empresariales para conocer su opinión sobre las áreas prioritarias clave de la Ciudad. La Comisión participará en debates de colaboración interdepartamental e intersectorial para identificar oportunidades de aprovechamiento, soluciones innovadoras y promover asociaciones.

DEFENSA DE POLÍTICAS Y LEYES

La Comisión trabajará con el alcalde, el Consejo Municipal y los departamentos de la Ciudad para recomendar cambios políticos que den lugar a ordenanzas y cambios estructurales adecuados para avanzar en la equidad de género.



OBJETIVOS A CORTO PLAZO

01

Garantizar el compromiso, accesibilidad y participación de los miembros de la Comisión y de la comunidad.

Garantizar que los miembros de la Comisión puedan participar plenamente en su trabajo, y que las mujeres y niñas puedan participar en grupos asesores y otras actividades cívicas; la Comisión recomendará instituir estipendios de participación, e incluirá esta recomendación en el proyecto de presupuesto operativo.

Estrategias:

- a. Investigar las mejores prácticas relativas a los modelos de estipendios de participación: La Comisión investigará organizaciones como Politisit en Oregón, que ofrecen servicios de cuidado de niños a cualquier persona que participe en actividades cívicas, y estudiará modelos, políticas y procesos similares de comisiones consultivas.
- b. Investigar las políticas de la ciudad de Santa Fe para los estipendios de participación que garanticen una representación diversa y permitan la participación.
- c. Identificar oportunidades para que la Ciudad se asocie con otras organizaciones, miembros de la comunidad y agencias para asegurar que las mujeres y las niñas tengan igualdad de oportunidades y representación en la toma de decisiones.

02

Avanzar en la equidad de género para las mujeres y niñas dentro de su estructura gubernamental y la comunidad.

Eliminar las barreras internas y externas que dificultan el desarrollo y prospera personal y profesional de las mujeres y las niñas en Santa Fe.

Estrategias:

- a. Las encuestas realizadas en toda la ciudad serán una herramienta fundamental para obtener la información actual, relevante y más apremiante que ayude a la Comisión a conocer los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres y niñas.
- b. Trabajar con un analista investigador diseñará y difundirá la encuesta, y recopilará, analizará y comunicará los resultados

OBJETIVOS A CORTO PLAZO

Avanzar en la equidad de género para las mujeres y niñas dentro de su estructura gubernamental y la comunidad.

02

Continuación:

Estrategias:

- c. Las encuestas incluirán:
 - Una encuesta interna de la ciudad sobre los efectos de las políticas y prácticas municipales en las mujeres y niñas que trabajan en la Ciudad.
 - Una encuesta externa sobre los efectos de las políticas/prácticas/ordenanzas de la ciudad en las mujeres y niñas de la comunidad.
 - El análisis del trabajo de otras Comisiones de la Mujer y la adopción de las mejores prácticas.
- d. Investigar e identificar una herramienta que permita evaluar el impacto de la justicia de género que la Ciudad, en todos los departamentos, pueda utilizar para medir el avance de la equidad de género. Recomendar el mejor método para la implementación de una herramienta de evaluación del impacto de la justicia de género y racial para la Ciudad y la comunidad.
- e. Colaborar con los Departamentos y Sindicatos de la Ciudad para investigar e identificar los problemas, preocupaciones y tendencias de la representación diversa. Acceder a los estudios actuales de la Ciudad (por ejemplo, el Estudio del Departamento de Bomberos: La Disparidad de Género, 2020) para identificar las tendencias actuales y los desafíos a los que se enfrentan las mujeres y elaborar recomendaciones.
- f. Investigar el impacto de las ordenanzas, políticas, servicios, programas y/o prácticas existentes sobre las mujeres y las niñas en la Ciudad, y recomendar los cambios necesarios para lograr la equidad de género. Elaborar y recomendar un proceso para incluir a la Comisión en la revisión de las ordenanzas actuales y propuestas antes de presentarlas al Gobierno.
- g. Investigar y evaluar cómo otros municipios han logrado la equidad de género, e identificar las mejores prácticas, estrategias e iniciativas que pueden adoptarse para la Ciudad de Santa Fe.
- h. Investigar y evaluar las mejores prácticas para lograr la equidad de género en los centros de trabajo de la Ciudad, incluyendo, entre otros, los aspectos relacionados con la contratación, entrevistas y prácticas de reclutamiento, remuneración, promoción profesional, permisos de paternidad y familiares, cuidado infantil y lactancia materna en público. Investigar y evaluar las mejores prácticas para erradicar la violencia de género, el acoso sexual, la discriminación y la misoginia.

OBJETIVOS A LARGO PLAZO

01

Alcance Comunitario + Compromiso = Centrar y ampliar las voces diversas y afectadas.

Identificar los métodos más apropiados de divulgación y participación de la comunidad para centrar y ampliar las voces diversas y afectadas. Organizar grupos de debate para que los miembros de la comunidad y las organizaciones identifiquen las prioridades clave para las mujeres y las niñas, propongan soluciones innovadoras, compartan información y creen colaboraciones intersectoriales para promover la igualdad de género.

Estrategias:

a.

Identificar métodos eficaces y adecuados para la participación de la comunidad a fin de evaluar las necesidades, identificar las lecciones aprendidas, aprender de las voces diversas y marginadas, aprovechar las experiencias de la comunidad, e identificar y aprovechar las colaboraciones intersectoriales para promover la equidad de género. Los métodos de participación de la comunidad pueden incluir: Grupos específicos, encuestas a la comunidad en toda la ciudad, encuestas internas, círculos de aprendizaje con zoom, etc. Identificar las organizaciones que trabajan a través de modelos progresistas de equidad de género en consonancia con las prioridades clave establecidas por la Resolución de la Comisión de Mujeres.

b.

Investigar e identificar datos cuantitativos y cualitativos para formular recomendaciones para que la ciudad de Santa Fe avance en la equidad de género.

c.

Capturar y dar a conocer los resultados, identificar los factores clave para informar y elaborar recomendaciones para la Ciudad y mantener a la comunidad informada y comprometida.

02

Colaboración Interdepartamental e Intersectorial.

La Comisión identificará oportunidades de colaboración interdepartamental e intersectorial, identificará soluciones progresivas y explorará asociaciones para afrontar obstáculos y avanzar en la equidad de género a nivel sistémico.

OBJETIVOS A LARGO PLAZO

03

La Comisión creará subcomités

para centrarse en los siguientes aspectos prioritarios:

- Empleo + Salario + Promoción
- Educación
- Salud + Cuidado Infantil
- Vivienda
- Parques + Actividades Recreativas
- Transporte Público
- Acoso y Agresión Sexual
- Seguridad Pública
- Violencia Doméstica
- Estatus de Inmigración
- Servicios Municipales

Las siguientes propuestas se incluirán en el plan de acción estratégico a largo plazo:

- *Violencia contra las mujeres indígenas*
- *Trata de personas*
- *Justicia y equidad alimentaria*
- *Seguridad: Violencia de Género + Raza*
- *Determinantes sociales, económicos y medioambientales de la salud*

04

Igualdad Salarial y Promoción Profesional para Mujeres y Niñas.

La Comisión trabajará para garantizar que todas las identidades y expresiones de género puedan convivir y prosperar tanto personal como profesionalmente, y disfrutar de una vida con seguridad económica.

Estrategias:

a.

Abordar el salario y la promoción profesional de las mujeres y niñas. Investigar metodologías y recomendar soluciones para abordar las desigualdades salariales y poner en práctica las oportunidades de promoción profesional para las mujeres y niñas en todos los niveles de la Ciudad. Recomendar soluciones a los sectores privado.

b.

Identificar los factores que contribuyen a la brecha de activos y riqueza por razón de género. Identificar las mejores prácticas y oportunidades para abordar el impacto negativo del cuidado remunerado y no remunerado y otros factores que contribuyen a la desigualdad de activos y riqueza por razón de género.

OBJETIVOS A LARGO PLAZO

05

Salud y Justicia Reproductiva.

Garantizar el acceso y la asequibilidad de servicios de salud reproductiva integrales, culturalmente competentes y equitativos para las mujeres y niñas, independientemente de su identidad o expresión de género.

Estrategias:

- a. Trabajar con las organizaciones existentes y locales para determinar el estado actual de la atención a la salud reproductiva en Santa Fe e identificar áreas específicas de mejora.
- b. Investigar y recomendar las mejores prácticas educativas en materia de salud sexual para el sistema escolar público de Santa Fe, y en colaboración con las organizaciones locales de servicios a la juventud.

06

Avanzar la Igualdad Racial y de Género en el Gobierno de la Ciudad.

Investigar modelos municipales eficaces y recomendar una "Oficina de Justicia y Equidad Racial y de Género" para armonizar los programas, políticas y prácticas de la Ciudad de Santa Fe en el marco más amplio de la justicia social y los derechos humanos.



EVALUACIÓN + INFORMES

La Comisión llevará a cabo una evaluación anual y presentará un informe anual en el que se recojan los avances y los logros.

PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS

1. Composición

La Comisión de las Mujeres estará compuesta por siete (7) miembros nombrados por el Alcalde con la aprobación del Consejo de Administración. Cada distrito estará representado por un (1) miembro, y los tres (3) miembros serán elegidos de forma general. Además, el Alcalde nombrará a dos (2) suplentes con la aprobación del Consejo de Administración. Los suplentes sólo podrán votar en ausencia de un miembro permanente, y los suplentes rotarán en el orden en que sustituyan a los miembros permanentes. La Comisión de las Mujeres de Santa Fe estará compuesta únicamente por mujeres, de acuerdo con la definición de mujeres y niñas, mujeres y niñas transgénero, mujeres y niñas que se identifican a sí mismas como tales y personas de género no binario. Se prestará especial atención a garantizar que las mujeres de color estén representadas para reflejar la composición demográfica de nuestra Ciudad y a asegurar que los miembros incluyan diversas edades y antecedentes profesionales y comunitarios. Los miembros deben residir dentro de los límites municipales de la Ciudad. Además, se puede consultar a los miembros asesores de la comunidad según sea necesario para obtener experiencia local en temas de equidad, oportunidad y/o justicia de género.

2. Funcionarios

El Alcalde nombrará a un presidente de entre los miembros, que ejercerá sus funciones por un período de un año. Siguiendo de un (1) año de servicio, el Alcalde nombrará (o volverá a nombrar) al Presidente. Los miembros de la Comisión elegirán al vicepresidente.

3. Duración

De los nombramientos iniciales, los miembros designados para representar a los distritos ejercerán sus funciones por un período de un (1) año. Los miembros titulares ejercerán sus funciones por un período de dos (2) años. Los subsecuentes períodos de los miembros y los suplentes mantendrán períodos escalonados de dos años. Después de tres (3) ausencias consecutivas no justificadas, un miembro de la Comisión será automáticamente destituido y notificado por el presidente.

4. Vacantes

Las vacantes en la Comisión de las Mujeres se cubrirán de la misma manera que los nombramientos iniciales y durarán el resto del período que quede por transcurrir. Cualquier miembro de la Comisión podrá ser destituido por el Alcalde con la aprobación del Consejo de Administración, con o sin causa.

Procedimientos Operativos

5. Reuniones

El quórum será la mayoría de la totalidad de los miembros. La Comisión se reunirá mensualmente e informará de sus recomendaciones al Consejo de Administración de conformidad con la Ley de Reuniones Abiertas. El Consejo de Administración revisará el trabajo de la Comisión de las Mujeres tres años después de la adopción de la Resolución #2019-24.

6. Enlace del Personal

El Director del Departamento de Servicios a la Comunidad, o la persona designada por el Director, actuará como enlace principal con la Comisión de la Mujer. El Director puede nombrar a otro miembro del personal según sea necesario para ayudar con las funciones y la operación de la Comisión de las Mujeres.

7. Propuesta de Presupuesto Operativo

\$20,000 para apoyar el trabajo de la Comisión de las Mujeres en el fomento de la equidad de género.

8. Calendario de Reuniones

La Comisión de las Mujeres se reúne el segundo Martes de cada mes, a partir del 10th de Agosto de 2021, de 5:30 pm a 7:30 pm.



Newsweek Image

PLAN DE ACCIÓN DE COMUNICACIÓN + MARKETING

01

Women's Commission Pagina Web + Marketing

Diseñar y poner en marcha la página web de la Comisión de las Mujeres en el sitio web de la Ciudad, incluyendo la promoción pública para el lanzamiento de la página web.

Estrategias:

a.

La página web incluye: Objetivo, misión, valores fundamentales, principios rectores y objetivos generales. También proporciona acceso al calendario de reuniones con enlaces de zoom, órdenes del día, actas de reuniones anteriores, plan estratégico, informes trimestrales y/o anuales, y formularios de presentación de comentarios y opiniones y número de teléfono gratuito. Revisar las páginas web de otras comisiones municipales para identificar la mejor manera de presentar la página web de la Comisión de la Mujer.

b.

Apoyo en materia de relaciones públicas, comunicación y marketing para promover el inicio de los trabajos de la Comisión de la Mujer, la actualización de avances y la divulgación.

c.

Elaborar e incluir una lista de recursos de la Ciudad de acceso único disponible en el sitio web de la Ciudad, que incluya los servicios de la Ciudad, los programas y las organizaciones comunitarias que apoyan a las mujeres y niñas.

02

Investigar el Impacto de Marketing de la Ciudad sobre las mujeres y niñas.

Investigar el impacto de las declaraciones públicas, publicidad, mensajes y campañas de marketing de la Ciudad sobre las mujeres y niñas. Recomendar medidas para mejorar las buenas prácticas de la Ciudad en esta materia.



Glosario

La siguiente terminología es fundamental para el trabajo de promoción de la igualdad de género.

Interseccionalidad

Interrelación de categorías sociales como la raza, la clase y el género en relación con un individuo o grupo determinado, que se considera que crea sistemas de discriminación o desventaja superpuestos e interdependientes. Diccionario Oxford.

Equidad versus Igualdad

La equidad implica tratar de entender y dar a las personas lo que necesitan para disfrutar de una vida plena y saludable. La igualdad, por el contrario, pretende garantizar que todo el mundo obtenga las mismas cosas para disfrutar de una vida plena y saludable. Al igual que la equidad, la igualdad pretende promover la equidad y la justicia, pero sólo puede funcionar si todos parten del mismo lugar y necesitan las mismas cosas. Por la Fundación Annie. E. Casey.

Centralización de la Diversidad de Voces

Dar importancia, confiar y valorar las experiencias vividas por las personas más afectadas por los problemas y desigualdades que se quieren abordar. Esto incluye trabajar hacia enfoques en los que los más afectados formen parte del liderazgo, identificación de soluciones, establecimiento de prioridades, creación de agendas políticas y cambio de narrativa. Por el grupo de trabajo Centering Voices.



PHOTO © PAULOT.