

Las Mujeres Innovando la Gestión de las Ciudades



Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**LAS MUJERES
INNOVANDO
LA GESTIÓN
DE LAS CIUDADES**

CRÉDITOS

Autora / es:

Patricia Palacios J.

Asesora en Equidad de Género
FEMUM-ALC / PGU-ALC

FEMUM-ALC

Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe

PGU-ALC / UN-HABITAT

Programa de Gestión Urbana – América Latina y el Caribe /

Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos

Auspicio:

UN- HABITAT

Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
Oficina Regional para América Latina y el Caribe

Las opiniones expuestas en este documento son de las autoras y no representan necesariamente las de UN-HABITAT.

HS 698 / 03S
ISBN 92-1-331049



*Federación de Mujeres
Municipalistas de
América Latina y El Caribe*



UN-HABITAT



PRÓLOGO

A decir de las mujeres, como de otros actores sociales que construyen las ciudades de América Latina y el Caribe a inicios del siglo XXI, las mismas ciudades donde se producen un conjunto de inequidades sociales y de género, tienen la potencialidad de transformarse en escenarios favorables al ejercicio y profundización de la condición ciudadana.

Al mismo tiempo las ciudades presentan un número cada vez mayor de gobiernos locales, que han decidido interactuar con su población y desarrollar prácticas de gobernanza participativa, logrando dinamizar y, sobre todo, fortalecer las democracias locales.

La convergencia de intereses y acciones entre actores sociales y gobiernos locales está dando frutos dignos de ser difundidos y replicados, como son los 15 casos que se presentan en este trabajo. En ellos se conjugan la participación de las mujeres demandando y proponiendo intervenciones públicas a favor de la equidad de género y una respuesta municipal consecuente y técnicamente capaz, lo cual está actualmente innovando la gestión de las ciudades.

Concientes y promoviendo la situación antes señalada, las instancias de Naciones Unidas como son la Oficina Regional para América Latina y el Caribe del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (UN-HABITAT), especialmente su Campaña de Gobernanza Urbana y el Programa de Gestión Urbana – América Latina y el Caribe PGU-ALC (UN-HABITAT/PNUD), en acuerdo con la Federación de Mujeres Municipalistas para América Latina y El Caribe (FEMUM-ALC), ofrecen al público internacional este compendio y análisis de 15 experiencias locales latinoamericanas promotoras de equidad entre mujeres y hombres.

Buena parte de la documentación base de este trabajo ha sido producida por las propias protagonistas locales de tales experiencias, en reconocimiento y agradecimiento de lo cual, nuestras instituciones les dedican esta publicación.

Esperamos que este trabajo motive a esas y otras comunidades locales a desarrollar más y más iniciativas parecidas, que sumadas llevarían a una modificación sustantiva y a escala regional, de las relaciones de género en las ciudades y a avanzar en la construcción de sociedades más justas y equitativas.

Rosario Utreras, Presidenta
FEMUM-ALC

Yves Cabannes, Coordinador Regional
PGU-ALC (UN-HABITAT/PNUD)

Jorge Gavidia, Jefe
UN-HABITAT/ROLAC



AGRADECIMIENTO

La Oficina Regional de UN-HABITAT, con sede en Río de Janeiro, Brasil, (UN-HABITAT/ROLAC), y el Programa de Gestión Urbana para América Latina y el Caribe, (PGU-ALC), ambos del Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos UN-HABITAT; y, la Federación de Mujeres Municipalistas para América Latina y el Caribe (FEMUM-ALC), desean expresar su sincero agradecimiento a las gestoras de esta iniciativa conjunta, consistente en indagar y transmitir conocimientos en torno a experiencias promotoras de equidad entre mujeres y hombres, que se están llevando a cabo en las ciudades de la región de América Latina y El Caribe.

De igual manera, una felicitación y agradecimiento a las personas responsables de las experiencias y autoras de los documentos que han servido de base para este estudio, porque a través de ellas nos han compartido sus vivencias y saberes, pero además por haber leído y comentado lo escrito con relación a sus respectivos casos.

Un reconocimiento especial a UN-HABITAT/ROLAC, por creer en la necesidad de este trabajo, logrando y brindando el auspicio para el efecto.

Al señor Yves Cabannes, Coordinador Regional del PGU-ALC / UN-HABITAT, un agradecimiento profundo y el reconocimiento por su participación en la estructuración y construcción de contenidos, así como en la lectura y comentarios al documento final, lo cual constituyó un aporte invaluable al mismo.



ÍNDICE

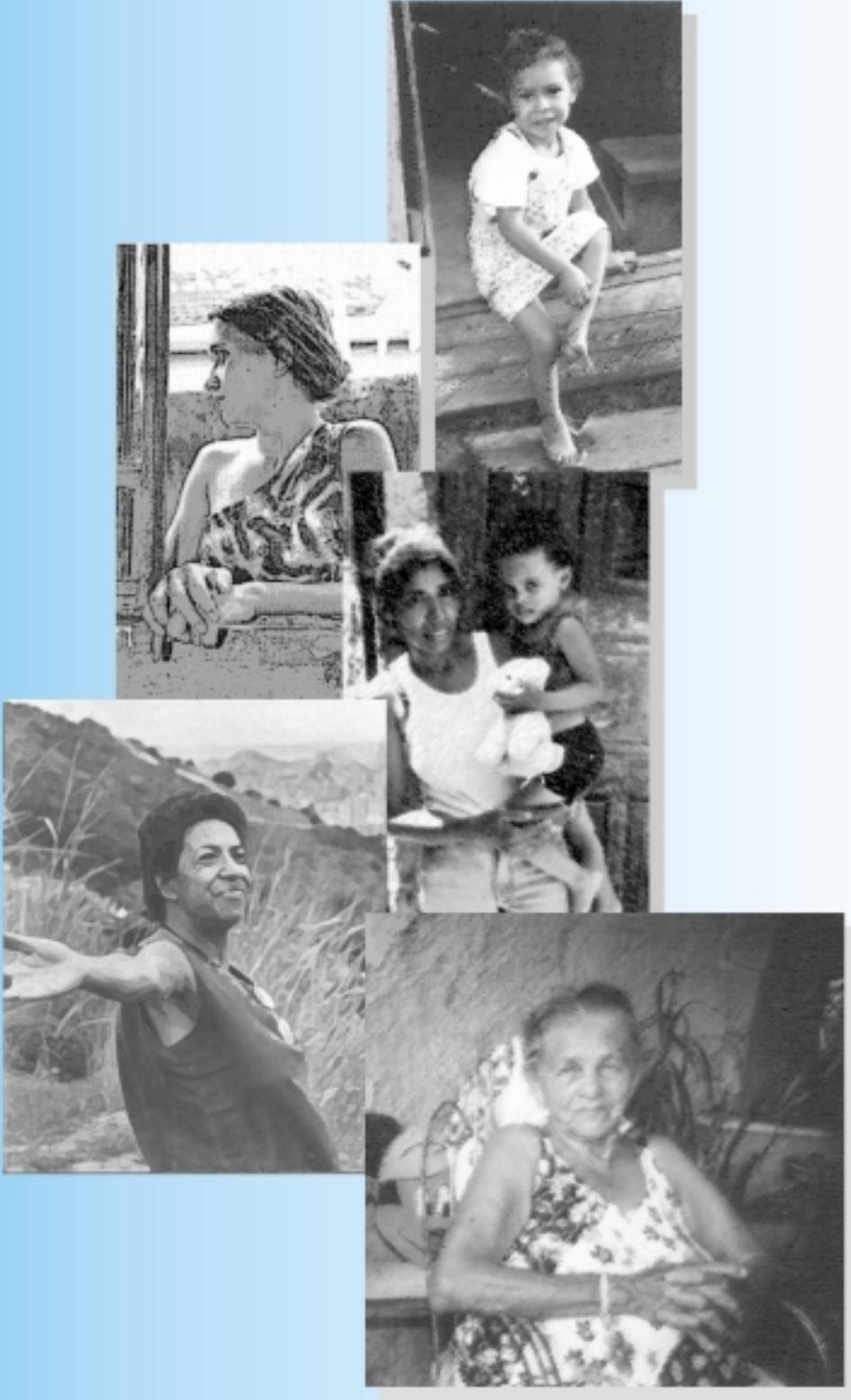
Créditos	ii
Prólogo	iii
Agradecimiento	iv
Abreviaturas	vi
INTRODUCCIÓN	2
Metodología	
UBICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS EXPERIENCIAS SELECCIONADAS	8
Características y tendencias significativas de las experiencias	
CIUDADES CONSTRUYENDO EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	16
Tendencias en gestión local - 15 experiencias comentadas	
Cambio de la escala de intervención	
Legitimación y/o institucionalización de instrumentos y/o canales facilitadores de la equidad	
Protagonismo de las mujeres en las dinámicas de gestión local	
Desafío de sostener las iniciativas promotoras de equidad	
Impacto sustantivo de las iniciativas promotoras de equidad	
LOS OBSTACULOS DE UNA GESTIÓN LOCAL PROMOTORA DE EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	50
Obstáculos materiales	
Obstáculos culturales	
Obstáculos político - organizativos	
Obstáculos referidos a las capacidades de los actores	
LECCIONES DE LA EXPERIENCIA	56
Lecciones metodológicas	
Lecciones políticas	
Lecciones desde y para las mujeres	
CONCLUSIONES	64
Bibliografía	68
Anexo 1	70
Anexo 2	81



ABREVIATURAS

ACDI	Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional
AMUTED	Asociación de Mujeres Tejedoras del Desarrollo (Quetzaltenango - Guatemala)
ASP	Asamblea por la Soberanía de los Pueblos (Bolivia)
CDL	Comité de Desarrollo Local (Oña - Ecuador)
CEMUVA	Central de Mujeres Campesinas de Vacas, (Cochabamba-Bolivia)
CERCH	Central Regional Campesina Chiwalaki (Bolivia)
CFM	Comité Femenino Municipal (Quetzaltenango-Guatemala)
CIPAF	Centro de Investigación para la Acción Femenina (República Dominicana)
CNUAH	Centro de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (en la actualidad 2002, transformado en UN-HABITAT)
CODESVA	Comité de Desarrollo Seccional de Vacas (Cochabamba)
DINEM	Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres (Colombia)
DNP	Dirección Nacional de Planeación (Colombia)
FEMUM-ALC	Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe
GMT	Gobierno Municipal de Tena (Ecuador)
GTZ	Agencia Alemana de Asistencia Técnica
IFFI	Instituto de Formación Femenina Integral
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos (Ecuador)
INNCA	Instituto de Capacitación Campesina
MDR	Municipio Distrital de Rímac (Lima - Perú)
ONGs	Organizaciones No Gubernamentales
OMM	Oficina Municipal de la Mujer (Tena - Ecuador)
OXFAM	Organización No Gubernamental Internacional para el Desarrollo (Varios países)
PDM	Plan de Desarrollo Municipal (Bolivia)
PEDEG	Plan Estratégico de Desarrollo con Enfoque de Género
PGU-ALC/	Programa de Gestión Urbana para América Latina y el Caribe,
UN-HABITAT/PNUD	del Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos
PIO	Plan de Igualdad de Oportunidades
POA	Plan Operativo Anual
SIG	Sistema de Información Georeferenciado
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM-RA	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Región Andina
USD	Dólares Estadounidenses
VIF-G	Violencia Intra - Familiar y de Género (Quito - Ecuador)





Introducción

INTRODUCCIÓN

Las ciudades de América Latina y el Caribe a finales del siglo XX e inicios del XXI, presentan un sinnúmero de características correspondientes a variados procesos políticos, de urbanización y de desarrollo en los que están inmersas sus respectivas sociedades locales. Estas ciudades a la vez manifiestan algunas semejanzas, especialmente referidas a problemáticas económicas y sociales, como son las inequidades y tensiones entre los diferentes actores urbanos.

La pobreza y la exclusión de amplios sectores sociales son, por ejemplo, dos de las características más marcadas del actual ámbito urbano latinoamericano y caribeño. Estas responden y se agudizan, entre otras razones, debido a la generalizada tendencia de reducción del gasto público y de privatización de los servicios sociales, características también ya muy arraigadas a nivel local.

Tanto los problemas urbanos como las medidas de gestión pública tomadas para enfrentarlos, impactan de manera diferenciada en los sujetos sociales sean éstos infantes, jóvenes, personas mayores, migrantes, negros, mestizos o indios, tanto hombres como mujeres. De esta manera se presenta un panorama urbano que, visto desde una perspectiva de género, presenta un crecimiento acelerado de la jefatura femenina de hogares urbanos cuyo promedio bordea el 30%; una feminización de la pobreza y de la fuerza laboral que trabaja en condiciones precarias; un promedio de 6 de cada 10 mujeres sufren agresiones de diversas índoles; las mujeres acceden apenas al 1% de la propiedad de tierra y vivienda y al 10% de la masa total de ingresos¹; hay un bajo nivel de representación femenina

en la toma de decisiones locales que no llega al 5% de alcaldesas o al 30% de concejales y que tampoco corresponde con su significación demográfica en las ciudades ni con su participación en la vida y dinámica urbanas.² Por tanto, las inequidades de género caracterizan en mucho a las ciudades y, en general, a los asentamientos humanos de la región.

Las relaciones sociales entre los grupos, así como las que se dan entre mujeres y hombres en las ciudades, distan mucho de ser equitativas. De allí que la movilización de grandes sectores sociales, entre los cuales destaca el de las mujeres, proponiendo alternativas de desarrollo, innovaciones de gestión pública, consensos políticos o prácticas multiculturales, también constituye una marca de las sociedades locales latinoamericanas.

Un número creciente y significativo de entre los 16.000 gobiernos locales que existen en la región, ha desarrollado iniciativas tendientes a crear condiciones de equidad e inclusión social y de género en sus ciudades. Por ejemplo, es posible constatar la puesta en funcionamiento de mecanismos legales o normativos. Van desde una constitución local con enfoque de género en Buenos Aires, a leyes de cuotas para mujeres que ya rigen sobre más del 60% de la población de la región. Incluyen ordenanzas específicas de control de violencia intra-familiar, en Quito; mecanismos de planificación como son las políticas de equidad, en San Salvador o en el departamento colombiano de Risaralda. Existen planes de igualdad de oportunidades como en Montevideo; mecanismos administrativos que van desde institutos de la Mujer en México D.F., subsecretarías en



Mar del Plata, hasta oficinas de la mujer en muchas ciudades. Se intentan mecanismos financieros en varios lugares como son los presupuestos con enfoque de género como en Oña - Ecuador, fondos de equidad, créditos para mujeres o proyectos productivos, varios de ellos en Brasil, Bolivia, Ecuador. Por último, existen los mecanismos de participación entre los que se encuentran las comisiones legislativas de mujeres en 8 municipios dominicanos de Puerto Plata, comisiones consultivas en Trinidad y Tobago, mesas de concertación, asambleas y/o cabildos de mujeres en Quito, o la Agenda Política de las Mujeres de Quetzaltenango.

Todos los mecanismos anotados anteriormente responden al interés de los grupos en desventaja, en este caso el de las mujeres, por concertar con los gobiernos locales medidas que les aproximen a una convivencia en equidad. De esta manera, la interacción entre sociedad civil y gobiernos locales,

METODOLOGÍA

Las ideas que se presentan en este trabajo, surgen de una lectura analítica y crítica de documentos elaborados por las propias protagonistas de iniciativas o procesos locales que se están implementando en las ciudades de América Latina y el Caribe a finales del siglo XX y comienzos del XXI.

La mayoría de los documentos corresponden a las candidaturas presentadas por las ciudades y grupos de mujeres a los Concursos impulsados fundamentalmente por el Programa de las Naciones Unidas para la Gestión Urbana en América Latina y el Caribe, PGU-ALC/UN-HABITAT y el Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM, Región Andina. Los Concursos se desarrollaron también con el respaldo de la Federación de Mujeres Municipalistas de América Latina y el Caribe FEMUM-ALC y el Programa Mundial "Mujer y Habitat" de UN-HABITAT.

El primer concurso fue convocado en 1998, bajo el título de "Municipios Destacados como Gestores de los Derechos de las Mujeres" y, el segundo, en el año

así como la transformación de la población objeto a sujeto, con capacidades de propuesta y acción sobre su propio desarrollo, se están volviendo características socio-políticas muy significativas de nuestras ciudades.

A partir de los elementos aquí resaltados se constata la intensa búsqueda por mejorar las condiciones de vida, el desarrollo y la gobernabilidad que tiene lugar en las ciudades, en medio de lo cual se están creando oportunidades tanto para el replanteo de las relaciones de poder que están en la base de las dinámicas urbanas, como para democratizar la toma de decisiones y co-gestionar el desarrollo local. Es decir que, en la región de América Latina y el Caribe, estaríamos asistiendo a la construcción de una ciudadanía y de una gobernabilidad innovadoras por equitativas e incluyentes, propiciadas desde los actores urbanos, así como desde un conjunto de gobiernos locales alternativos.

2000, con la denominación de "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local". En total se inscribieron cien candidaturas provenientes de ciudades de catorce países de la región, algunas de las cuales se presentaron tanto al primer Concurso como al segundo, en un gesto de dar a conocer avances en sus respectivos procesos.

Los objetivos comunes de los Concursos fueron: hacer visible y difundir las iniciativas locales que buscan la equidad entre mujeres y hombres; galardonar y legitimar la relación de trabajo de múltiples actores sociales e institucionales involucrados en la experiencia; conocer los mecanismos utilizados exitosamente en sus respectivos contextos; e intercambiar conocimiento especialmente, de manera directa, entre protagonistas de las experiencias.

Dieciséis experiencias ya han sido sistematizadas y publicadas en la Serie Cuadernos de Trabajo del Programa de Gestión Urbana - América Latina y el Caribe PGU-ALC / UN-HABITAT.



Para posibilitar una reflexión y sistematización más estructurada y profunda de cada experiencia, como insumo para el trabajo del Jurado del Concurso para tener elementos comunes en torno a los cuales juzgar cada caso y, para que las iniciativas fueran conocidas de mejor manera, los documentos de candidatura debían referirse a los siguientes criterios:

- ◆ **CONCRECIÓN:** se refiere a los mandatos, leyes o marcos legales, acciones concretas e instancias creadas y su nivel jerárquico.
- ◆ **PARTICIPACIÓN:** de grupos de la sociedad como definidores de políticas, mandatos y acuerdos entre actores, e involucrados en la difusión de las experiencias.
- ◆ **SIGNIFICADO:** relacionado con lo que la experiencia representa. Es decir, un cambio de políticas, un desafío al respecto, o una modificación significativa de las relaciones entre hombres y mujeres en el contexto del desarrollo local.
- ◆ **IMPACTO:** se trata de conocer si la iniciativa se aplica al conjunto de mujeres de la ciudad; si hay atención especial a mujeres y niñas cuyos derechos están más amenazados; si han mejorado las condiciones de esas mujeres; si los grupos locales de mujeres son actores importantes de la gestión local.
- ◆ **SOSTENIBILIDAD:** de las propuestas, metodologías y recursos incorporados para garantizar la aplicación de los derechos de las mujeres. Significa tener infraestructura institucional para el seguimiento de estas iniciativas; cambios en el aparato gubernamental, y en procesos de toma de decisiones, marco legal, rendición de cuentas, etc. También se trata de instancias y acciones municipales para la participación y promoción económica de las mujeres.

Del conjunto de experiencias presentadas a los Concursos trabajaremos con quince que constituyen un grupo representativo de tendencias en los campos metodológicos, políticos, sociales y de gestión urbana, orientadas a conseguir equidad entre mujeres y hombres.

El foco de interés estará puesto en revisar procesos, estrategias seguidas, actores involucrados, instrumentos de intervención, obstáculos encontrados y lecciones aprendidas en cada caso, de suerte que podamos extraer orientaciones para la multiplicación de experiencias promotoras de equidad de género en la región. Una lectura transversal y comparada de los casos también nos brindará elementos para ubicar los procesos más amplios en los que está inmersa esta preocupación por integrar la perspectiva de equidad de género en el desarrollo local y en la gestión de las ciudades.

Complementando la información en la que se basa este trabajo, se encuentran documentos referidos a procesos locales de adopción de la perspectiva de equidad de género que se desarrollaron de manera paralela o posterior a cualquiera de los Concursos y se relacionan concretamente con las ciudades de Cochabamba, Montevideo, Quetzaltenango y Quito. Para estos casos también contamos con documentación producto de procesos apoyados técnicamente por PGU-ALC (UN-HABITAT), en cada una de esas ciudades.

La mayoría de las experiencias que se presentan en este documento fueron candidatas a los Concursos realizados en 1998 y en el año 2000. Por tanto, es necesario considerar el tiempo transcurrido hasta el 2003, durante el cual muchas de ellas han logrado consolidar sus respectivos procesos, mientras que otras han dejado de estar vigentes. En este trabajo no se contempló un seguimiento ni actualización de cada caso, hasta la fecha.

Para concluir la explicación sobre la metodología usada en el presente trabajo, es preciso recalcar que la opción tomada y propuesta deliberada es de



construcción colectiva de conocimiento, siguiendo el estilo propio de las experiencias que aquí se presentan. Es decir, que tanto el contenido, la estructuración, la metodología misma y las reflexiones expresadas en este trabajo parten y se desarrollan con base a un

esfuerzo plural entre las personas representantes de las experiencias reseñadas, los integrantes del PGU-ALC (UN-HABITAT), de la FEMUM-ALC y el Punto Focal de Género de UN-HABITAT/ROLAC.

Notas

- 1 Women's Environment and Development Organization, (www.wedo.org).
- 2 Hacia la equidad entre mujeres y hombres en las ciudades de América Latina y El Caribe. Una apuesta inter-institucional. IULA, FEMUM-ALC, PGU-ALC(UN-HABITAT). En prensa. Quito-Ecuador, 2003.







Ubicación

UBICACIÓN Y CARÁCTERÍSTICAS DE LAS EXPERIENCIAS SELECCIONADAS

De las cien experiencias presentadas a los dos Concursos organizados por PGU-ALC/UN-HABITAT con UNIFEM-RA, seis fueron premiadas como ganadoras y nueve recibieron menciones especiales por su potencial como promotoras de equidad entre mujeres y hombres en las ciudades.

Las experiencias ganadoras constituyen parte esencial del grupo analizado en este trabajo. El primer Concurso seleccionó como premiadas a la Intendencia de Vicente López ubicada dentro del perímetro del Gran Buenos Aires, a Miraflores, Distrito de Lima Metropolitana y a Treinta y Tres, ciudad del interior de Uruguay, coincidiendo su ubicación en el sur de la región.¹ Curiosamente, en el segundo Concurso, las experiencias premiadas se ubicaron en Centro América y la Región Andina, cuando se premió a San Salvador en El Salvador, Quetzaltenango en Guatemala y Tena en Ecuador.

Dentro de las experiencias que recibieron menciones, y que son parte de esta selección, se encuentran: la mega ciudad de Buenos Aires, las pequeñas ciudades de Oña en Ecuador o Vacas en los Andes bolivianos; el macro distrito de Lima-Perú, llamado Villa María del Triunfo; la mancomunidad de ocho municipios de la Provincia de Puerto Plata en República Dominicana y la acción conjunta de Organizaciones No Gubernamentales de Trinidad y Tobago, por impulsar el enfoque de equidad de género en la gestión local de las islas. Otra mancomunidad de 13 municipios en torno a la equidad de género, es la iniciativa llevada a cabo en el Departamento de Risaralda en Colombia, mientras que el distrito de Rímac en Lima, también es resaltado desde el

punto de vista de una conducción femenina de la gestión local.

Experiencias relacionadas indirectamente con los Concursos que integran el grupo seleccionado en este trabajo, son Cochabamba en Bolivia, Montevideo en Uruguay y Quito en Ecuador. Estas ciudades han desarrollado capacidades especiales para integrar la perspectiva de equidad de género en la gestión local, constituyéndose en referentes regionales sobre el tema. Además, estas ciudades y las instituciones promotoras del presente trabajo han mantenido vínculos permanentes de carácter técnico-político sobre éste y otros temas de la gestión urbana, lo cual permitió conocer de manera más cercana el proceso y valores contenidos en las respectivas experiencias.

La sola mención de estos casos manifiesta una diversidad en ubicación geográfica, en escala, etnia y cultura de la población, expresando la factibilidad de la equidad de género en contextos grandes y pequeños o con variadas complejidades sociales, económicas, políticas y culturales.

Los mapas siguientes dan cuenta de la ubicación tanto del conjunto de experiencias participantes en los dos Concursos mencionados, como de las seleccionadas para este trabajo y de cuyos procesos se dispone de información.

Es de notarse que ciertos países demuestran mayor frecuencia en las iniciativas levantadas con el objetivo de la equidad. Esto puede sugerir que existe una sensibilidad más generalizada en dicho país respecto a la problemática de género o, que en efecto, se está imponiendo en la región una corriente de



intervención pública innovadora desde el punto de vista de género. Sin embargo, puede ser simplemente que su participación en estos eventos también pudo depender del mayor acceso que

tuvieron a la convocatoria en torno a los mismos o de las mejores capacidades de cada cual para establecer el contacto y participar.





CARACTERÍSTICAS Y TENDENCIAS SIGNIFICATIVAS DE LAS EXPERIENCIAS

La información obtenida de los casos seleccionados, lejos de quedarse en la descripción de los procesos, destaca algunas características y sugiere un conjunto de innovaciones y tendencias

muy significativas, tanto para la gestión de las ciudades como para la movilización social en torno a la equidad de género, las mismas que hemos clasificado de la siguiente manera:

Cambio de escala de la intervención

La necesidad de transversalizar la incorporación del enfoque de género ha llevado a actoras y actores locales a proponer e implementar medidas u orientaciones de planificación y gestión pública de carácter más estratégico e integral, las mismas que se aplican a varios niveles de intervención y en lapsos prolongados, con el objeto de obtener impactos mayores en el tiempo, en el espacio, y en los comportamientos sociales e institucionales.

Un primer momento en el proceso de ampliación de escala normalmente se da desde un proyecto específico a un programa con varios componentes. Pero un momento mayor de cambio de escala es el paso de aquellos programas a políticas públicas con alcance, complejidad e incidencia superior. Las implicaciones a nivel normativo, administrativo y financiero son mayores, la visión del proceso local subyacente a la política, es macro.

Legitimación y/o institucionalización de instrumentos y/o canales

Dentro de esta corriente se registra cualquier instrumento portador del enfoque de género, sea de tipo administrativo, legal, político, financiero, que haya sido adoptado por la institución municipal, y que adquirió regularidad en el funcionamiento, en la normativa y la estructura de gobierno y gestión local.

También se hace relación a la proliferación de instrumentos o canales de participación ciudadana legitimados o con poder ante la ciudadanía y ante la institucionalidad local. Inclusive se refiere a organizaciones sociales que inciden efectivamente en las decisiones sobre el desarrollo local.

Protagonismo de las mujeres en dinámicas locales inter-actores

Cuatro elementos independientes, aunque en varios casos convergentes, coadyuvan a perfilar la tendencia en torno al protagonismo de las mujeres en dinámicas interactorales, en su búsqueda por transformar las relaciones de poder que se producen en las ciudades y que por lo regular, ubican a las mujeres en situación de subordinación o desventaja.

Destacaremos en ese sentido, las experiencias relevantes de acceso de mujeres al poder local, como parte de una estrategia deliberada que persiga ese objetivo. Esto en razón de que las estadísticas regionales sobre participación de mujeres en las decisiones locales no sobrepasan de 5% para alcaldesas y se ubican en promedio cercano al 30% para concejales. Por lo tanto, acciones en ese sentido y ubicadas en la política formal y democracia representativa, cobran relevancia y son consideradas estratégicas para mejorar el acceso de este sector al poder local.

Ya en el plano de la política informal y de la democracia participativa, tanto la movilización de las mujeres como la apertura de gobiernos locales para in-

tegrar a la ciudadanía en la toma de decisiones, han conseguido que ellas sean paulatinamente reconocidas y ejerzan derechos sociales y políticos en el escenario de la gestión local.

El protagonismo de las mujeres en dinámicas de gestión local se da, por ejemplo, cuando organizaciones de mujeres en Ecuador, Costa Rica, Guatemala, ejercen ciudadanía al tiempo que inciden con perspectiva de equidad de género en el desarrollo, en la dinámica política y en la gestión local, a través de la formulación y negociación de sus respectivas agendas políticas. La participación y protagonismo de las mujeres se produce además cuando ellas están representando tanto a sus congéneres como a grupos mixtos de pobladores, productivos, etareos, étnicos, etc. en estructuras de gestión comunitaria con incidencia en la gestión local.

Por otro lado, es palpable la acogida prestada por las administraciones locales a demandas específicas de las mujeres, lo cual genera una paulatina ubicación de contenidos o temas que interesan a las mujeres en las agendas de desarrollo local así como en el imagin-



rio social. De esta manera se destacan prácticas de atención sectorial o acciones afirmativas implementadas para atender o combatir situaciones concretas de desventaja de este sector. Están por ejemplo las oficinas de la mujer, programas de salud, atención a la violencia, empleo, vivienda, asistencia legal, etc.)

Sostenibilidad

La mayoría de iniciativas emprendidas en favor de la equidad entre mujeres y hombres se plantean alcanzar sostenibilidad y con ello una incidencia definitiva en los procesos sociales y las mentalidades. Sin embargo, dentro de un ambiente de incertidumbre social, política y económica, algunos casos han logrado más que otros, el sostenimiento

Impacto

El conjunto de experiencias son producto de procesos iniciados antes y que crean precedentes relacionados con el tratamiento de las inequidades de género en la gestión local. Se destaca como impacto cualquier cambio sensible o incidencia presente y/o posterior a los procesos e iniciativas implementadas, que se expresan de manera positiva en los comportamientos sociales, relaciones de género, cultura organizacional, o en la mejora de las condiciones de vida de la comunidad involucrada, como efecto directo o relativo de la intervención.

Es necesario reconocer que los elementos resaltados como campos de innovación, tendencias o características relevantes, generalmente aparecen de manera combinada en cada experiencia. Por ejemplo, el cambio de escala de programa a política, requiere no sólo de un cambio integral a nivel institucional

Un último elemento se refiere a la reacción de los hombres o a la relación establecida con ellos durante el proceso. Esto es, las experiencias que han tomado en cuenta las necesidades específicas de género de los hombres, se han preocupado por involucrarlos en el proceso pro - equidad o han provocado su reacción concreta.

de procesos a través del tiempo a partir de la adopción de medidas sobre todo legales, financieras y de participación, surgidas como respuesta a la preocupación de que las experiencias exitosas consigan paulatina independencia de recursos externos y de la voluntad política de tal o cual autoridad.

que incluya instrumentos legales, administrativos, de planificación, etc., sino un impulso sostenido desde la sociedad civil o de las organizaciones de mujeres, e inclusive, la percepción de un beneficio por parte de la comunidad en general o de un impacto en las relaciones de género establecidas a nivel local. Es decir, que en cada experiencia coexisten y se alimentan mutuamente varias características o elementos de innovación.

Sin embargo, en el cuadro siguiente hacemos un esfuerzo deliberado por destacar una de entre las cinco posibilidades, características o tendencias en las que se podría ubicar cada caso, sin dejar de señalar, aunque en segundo plano, los otros ámbitos en los que cada cual ha actuado para avanzar en el proceso y acercarse al objetivo de equidad. Información específica de cada experiencia consta en anexo 1.



CUADRO 1:
INICIATIVAS SEGÚN CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES

No.	LUGAR / CARACTERÍSTICA	Cambio de escala	Instrumentos facilitadores	Protagonismo de Mujeres	Sostenibilidad	Impacto
1	VILLA MARIA DEL TRIUNFO - LIMA Perú					
2	SAN SALVADOR El Salvador					
3	BUENOS AIRES Argentina					
4	VICENTE LÓPEZ / BsAs Argentina					
5	MONTEVIDEO Uruguay					
6	PUERTO PLATA República Dominicana					
7	TRINIDAD Y TOBAGO Trinidad y Tobago					
8	QUETZALTENANGO Guatemala					
9	VACAS Bolivia					
10	ONA Ecuador					
11	COCHABAMBA Bolivia					
12	QUITO Ecuador					
13	TENA Ecuador					
14	RISARALDA Colombia					
15	RIMAC - LIMA Perú					

Simbología

	Característica predominante
	Características secundarias

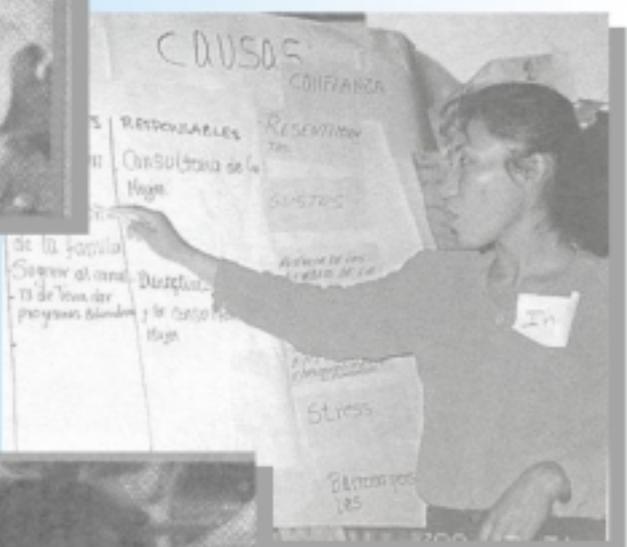
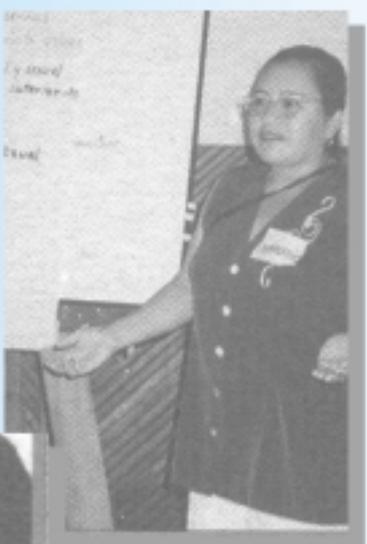
Notas

- 1 Debido a dificultades en el seguimiento y en la continuidad misma de las experiencias de Miraflores-Lima y de Treinta y Tres en Uruguay, en este trabajo nos referiremos sólo a Vicente López, de entre las ganadoras del Primer Concurso "Municipios Destacados como Gestores de los Derechos de las Mujeres", 1998. PGU-ALC, UNIFEM, Programa Mujer y Hábitat /CNUAH.





Experiencias



CIUDADES CONSTRUYENDO EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TENDENCIAS EN GESTIÓN LOCAL – 15 EXPERIENCIAS COMENTADAS

Bajo la influencia de la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, la Segunda Conferencia Mundial de los Asentamientos Humanos, Habitat II, en Estambul en 1996, y la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda Hábitat, emergieron y se posibilitaron la mayoría de las experiencias registradas en la región y, en concreto, las seleccionadas para este trabajo. A partir de ellas se advierte cada vez más que las ciudades son reconocidas y actúan como espacios de reproducción de inequidades sociales y de género tales como el acceso a la toma de decisiones, a la propiedad de la vivienda, al empleo, entre otras, pero al mismo tiempo, la dinámica y gestión de las ciudades se revelan como marcos propicios para la construcción de equidad y ciudadanía.

En ese sentido, las iniciativas gestadas en nuestras ciudades perfilan tendencias de intervención pública, de participación ciudadana o, en general, de gestión local que logran, de diferentes

maneras y a diferentes niveles, los objetivos propuestos en cada caso relacionados con la equidad de género.

Entre las principales tendencias de gestión local promotora de equidad entre mujeres y hombres encontramos las siguientes:

- ◆ Cambio de la escala de intervención
- ◆ Legitimación y/o institucionalización de instrumentos y/o canales facilitadores de la equidad
- ◆ Protagonismo de las mujeres en dinámicas interactores de gestión local
- ◆ Desafío de sostener las iniciativas promotoras de equidad
- ◆ Impacto sustantivo de las iniciativas portadoras de equidad

CAMBIO DE LA ESCALA DE INTERVENCIÓN

AMPLIACIÓN E INTEGRALIDAD

La información proporcionada desde las ciudades de América Latina y el Caribe participantes en los Concursos, exhibe un caudal innovador y una voluntad política existente tanto en la población como en las instancias de go-

bierno local, que buscan mejorar paulatinamente la efectividad de sus intervenciones portadoras de equidad. En este sentido destacan los siguientes planteamientos.

La insuficiencia del impacto de los proyectos puntuales

Para avanzar en el cambio de escala en las intervenciones, las iniciativas han pasado por varias situaciones. Una de ellas ha sido la percepción de insufi-

ciencias o limitaciones en la incidencia de las intervenciones concretas, aún en los casos que consiguieron resultados satisfactorios, de acuerdo a sus obje-



tivos específicos. Inclusive, muchas veces esta misma condición de éxito, permite que el problema de las inequidades se revele como omnipresente, más agudo y de larga data, planteando la necesidad de afectarlo de manera integral y a largo plazo. Para esto, la misma experiencia tendría que reproducirse, complementarse, abarcar más, durar mucho más, trascender a lo político, institucional y cultural.

El reconocimiento de la necesidad de intervenir de manera más efectiva puede darse por presión de los grupos de mujeres interesados en dicho cambio, y, también por conocimiento de la pro-

blemática de género por parte de las autoridades locales, mujeres y hombres. Normalmente resulta de la combinación de ambos.

Como veremos a continuación, la magnitud y complejidad de la problemática de género a nivel local lleva a una intervención que articula diversos aspectos de la misma, que van desde la reestructuración municipal hasta el replanteo del diálogo e interacción con la sociedad civil, abarcando niveles poblacionales máximos y abordando directamente el campo de la gobernanza a nivel local.

Experiencia 1:

Villa María del Triunfo: distrito populoso con conciencia de género

En 1998, el gobierno local electo de Villa María del Triunfo, en Lima, Perú, se conformó por un alcalde varón sensible a la situación de las mujeres de su distrito y varias regidoras mujeres (7/13) en el Concejo municipal, algunas de las cuales conocían y habían actuado anteriormente en torno a las necesidades e intereses de género. Esta composición del gobierno local y la cultivada relación con las organizaciones sociales de mujeres marcó la pauta de la estrategia e intervenciones municipales promotoras de equidad de género.

Entre sus postulados, «el actual gobierno municipal, [...] se ha trazado como política principal el desarrollo de las capacidades de los diferentes actores sociales dentro de un modelo concertado de gestión que favorezca la gobernabilidad del distrito y permita la participación de todos los sectores sociales».

En ese sentido, «para la gestión es importante gobernar considerando las diferencias de género y cómo éstas afectan la vida de las mujeres, que representan el 51% de la población villamariana. Planteamos como enfoque el reconocimiento de las mujeres como ciudadanas, capaces de aportar en diferentes ámbitos de la vida sociopolítica. Cuestionamos el carácter asistencial que se emplea en la ejecución de los programas sociales que asumen a las mujeres y a sus organizaciones como sujetos pasivos, restándoles posibilidades de desarrollo como actores sociales». ¹

Con el fin de implementar sus postulados, el gobierno local motivado por sus concejales, procedió, en lo político administrativo, creando la Comisión de la Mujer encargada de promover políticas de género y de direccionar con ese enfoque la gestión municipal. Ésta, conjuntamente con organizaciones asesoras con quienes firmó contratos previos, diseñó un plan de trabajo a implementarse al nivel institucional con autoridades políticas y funcionarios «para comprometerlos en la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal». ²

En el ámbito de la participación ciudadana e interacción con la sociedad civil, se procedió a elaborar un diagnóstico participativo que congregó a cerca de 300 representantes de organizaciones de mujeres, con el cual se identificaron principales problemáticas de género, prioridades de intervención y compromisos mutuos.

Este diagnóstico fue el insumo central del Plan Estratégico y el Plan Operativo de la municipalidad ya que estableció que dentro de la población existe un 51% de mujeres, 60% de jóvenes y 30% del total poblacional en situación de extrema pobreza. También identificó a 20% de la PEA femenina ocupada en el comercio informal. La violencia familiar, el embarazo adolescente y la pobreza aparecieron como los principales problemas que afectan a las mujeres. Frente a este último problema se encontró a 30.000 mujeres organizadas en 140 comités o centros de acopio del Vaso de Leche que atienden a 104.000 niños y niñas, personas mayores y madres gestantes del distrito y a 7.000 mujeres prestando atención a 70.000 habitantes en 284 comedores populares.

Para responder a la situación mostrada en el diagnóstico, el gobierno local procedió a crear:

- ◆ El Programa Municipal de la Mujer y la Familia, con infraestructura, recursos humanos y financieros concretos y con la función de potenciar la participación de las mujeres a todo nivel y mejorar sus condiciones de vida;
- ◆ El Programa Municipal de Agricultura Urbana y bio-huertas, para articular a las 600 mujeres de 70 organizaciones que han venido trabajando en esta actividad y para promover dicha práctica como ámbito de fortalecimiento organizativo, promotor de la solidaridad social y la seguridad alimentaria;
- ◆ El Comité de Damas de Villa María, para la capacitación laboral de las mujeres que les permita mejorar la generación de recursos económicos;



- ◆ El Programa de Apoyo a Iniciativas Económicas Lideradas por Mujeres que brinda créditos y asesoría técnica;
- ◆ En el combate a la violencia familiar se propusieron el fortalecimiento y la ampliación de la «Red de promotores y promotoras y defensores y defensoras», a los 300 asentamientos que conforman el distrito;
- ◆ En el ámbito administrativo municipal se designó a mujeres en proporción de 40% como directoras y 30% como jefas municipales de diferentes áreas.

La incidencia de las acciones llevadas a cabo conjuntamente con la municipalidad y las mujeres de Villa María del Triunfo fue múltiple, ya que logró influenciar la política municipal y la gestión del desarrollo local; involucró de manera efectiva a un conjunto importante de actores y actoras locales; articuló y benefició mutuamente a varias iniciativas y sectores poblacionales; potenció el liderazgo y ciudadanía de las mujeres al interior de organizaciones mixtas; y sensibilizó a la ciudadanía en el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Además de la institucionalización del enfoque de género en la gestión local, a través de las ordenanzas, políticas, programas y oficinas, en esta experiencia se recurre a la gestión participativa y a los espacios de concertación como estrategias para su sostenibilidad.

En definitiva, con la experiencia de Villa María del Triunfo se pone en evidencia que el cambio de escala se produce básicamente gracias a los siguientes elementos:

- ◆ La valoración y capitalización que logra el gobierno local bajo el impulso del grupo de concejales, de la experiencia participativa de la comunidad y, sobre todo, de las mujeres del Distrito;
- ◆ El concebir a las mujeres como ciudadanas, sujetas de derecho y de propuestas;
- ◆ El diagnóstico participativo, gracias al cual se llega a tener una visión macro e integral de las problemáticas;
- ◆ Un tratamiento de intervención pública mayor, basado en pro-

gramas diversos y articulados entre sí; y

- ◆ La institucionalización y transversalización del enfoque de equidad, el mismo que empieza a afectar de manera estructural las relaciones y problemas críticos de género.

La virtud e innovación de esta experiencia consiste entonces en la combinación de los elementos antes citados, apoyados por la voluntad política de las máximas autoridades locales y, cuestión muy particular, en el impulso y seguimiento permanente que dio el grupo de concejales al proceso de institucionalización del enfoque de equidad de género.

La necesidad de contrarrestar sistemas de poder/subordinación en la gestión local y construir relaciones equitativas

Las organizaciones latinoamericanas de mujeres que han venido trabajando por la equidad de género, son concientes, más que cualquier otro actor social, de las limitaciones de las intervenciones puntuales y focalizadas sobre equidad de género. Por este motivo han presionado para que los Estados nacionales definan políticas públicas y marcos normativos amplios donde puedan acogerse otras intervenciones de carácter más específico.

Ahora bien, si en algunos casos se han producido esas respuestas macro, sucede que también han demostrado difi-

cultades en su puesta en práctica, debido a la distancia existente entre los ámbitos de decisión nacional y las situaciones concretas experimentadas por las personas particulares.

Para salvar esa distancia y procurar que las decisiones de gestión pública acerquen los beneficios a la ciudadanía, es que se ha vuelto la mirada a los ámbitos locales de desarrollo y se ha buscado implementar políticas públicas en las ciudades, al inicio mismo de la gestión de ciertos gobiernos locales más abiertos a los derechos y ejercicio ciudadano de las mujeres.



El caso de San Salvador ofrece una experiencia innovadora de formulación no sólo de programas y proyectos sino de una política pública local que crea un marco propicio para modificar el desba-

lance de género y crear condiciones de equidad para los grupos tradicionalmente excluidos como el de las mujeres.

Experiencia 2:

San Salvador: la sensibilización a la equidad de género de una sociedad en transición política

Tanto la pobreza como la violencia política experimentada por El Salvador (70s-90s) con impactos diferenciados en la vida de los hombres y de las mujeres, por ejemplo, el menor acceso de éstas a la representación y decisiones públicas, o su mayor exposición a la jefatura de hogar monoparental, han incidido en la permanente movilización de éstas, inclusive en épocas de transición hacia la democracia y la paz.

«Desde 1994 las organizaciones de mujeres iniciaron procesos de elaboración y presentación de sus demandas en plataformas reivindicativas a las autoridades locales y al gobierno central, transitando de la enunciación y denuncia de necesidades individuales a planteamientos colectivos y concertados entre las propias mujeres, quienes identificaron niveles de prioridad para sus demandas y la formulación de propuestas para la solución de las mismas.»³

Pese a que en ese año, las mujeres salvadoreñas negociaron su Plataforma «MUJERES 94», con los principales partidos en contienda electoral, las autoridades, una vez electas, no cumplieron, su compromiso tanto a nivel nacional como a nivel municipal. Ya en 1997, se produce una excepción a este comportamiento, por parte del alcalde de San Salvador, recientemente electo, quien recoge gran parte de las propuestas de la Plataforma. «Esto dió paso a la conformación de la Mesa Consultiva para la Equidad de Género en el municipio, instancia de concertación integrada por una representante del Concejo Municipal y representantes de organizaciones de mujeres.»⁴

«Por otro lado, la experiencia que las organizaciones de mujeres habían adquirido en la negociación de propuestas con el gobierno central en el proceso de formulación de la Política Nacional de la Mujer, fue retomada para profundizar el proceso de negociación con la municipalidad de San Salvador, teniendo en cuenta la importancia de fortalecer las instancias de concertación y la construcción de mecanismos de seguimiento de los compromisos asumidos.»⁵

Con base al Plan para la Equidad presentado por la Mesa de Género, se llevaron a cabo acciones como los Foros Distritales denominados «Construyendo Ciudadanía desde las Mujeres», en los cuales 800 mujeres provenientes de distintas colonias, barrios y comunidades lograron identificar sus principales necesidades y acciones de posible solución mediante la intervención de la municipalidad.

En 1999, se llega a la aprobación de la Política Municipal para la Equidad de Género, que se aprovecha para que la municipalidad implemente su estrategia de desconcentración y para organizar su trabajo en sus cinco distritos. Se procede a realizar estudios de factibilidad de la implementación de la política de equidad, tanto en el ámbito institucional como legal, y a determinar la situación concreta de inequidades entre mujeres y hombres. De igual forma se identificaron las bases conceptuales tanto de la subordinación y vulnerabilidad de las mujeres, como de las nuevas tendencias y roles de la gestión pública a nivel local. Y, con todo ello, se formuló una propuesta operativa de Política para la Equidad de Género, que requirió la reestructuración institucional y el involucramiento de un conjunto de actores municipales y sociales.

Desde su origen, la Política se implementó en siete áreas: participación ciudadana, formación y cultura, trabajo, promoción de la salud, seguridad ciudadana, infraestructura municipal y servicios públicos municipales.

La importancia dada al control social sobre las intervenciones municipales, en este caso a la veeduría ciudadana «ya que es aquí donde descansa la posibilidad de que, tanto el Concejo Municipal como las organizaciones de mujeres, puedan verificar el nivel de cumplimiento de las acciones planificadas [...] y formular nuevas propuestas de seguimiento», condujo a que el Gobierno Municipal determine instancias y recursos para el efecto y dicha función quede establecida de la siguiente manera:

- ♦ La Unidad de Control de la Gestión Municipal, garantizará la transversalidad de la Política, el diseño de planes, programas e instrumentos para su aplicación, seguimiento y evaluación interna;
- ♦ La Gerencia de Coordinación de Distritos, responderá sobre el seguimiento operativo y los informes de ejecución;
- ♦ La Gerencia de Desarrollo Humano, a través de la Unidad especializada en Género, es responsable de formular estrategias y brindar asesoría al resto de unidades municipales;
- ♦ El establecimiento de la Comisión Consultiva para la Equidad de Género, como instancia política para el seguimiento y evaluación de la Política, al tiempo que garantiza la participación ciudadana y la concertación entre Municipio y organizaciones de mujeres, con potencialidad de contraloría social.

Ya en el año 2002, es posible verificar los avances de la implementación de la Política para la Equidad no sólo en lo que respecta a las condiciones de vida de las mujeres de San Salvador, lo cual le otorga suficiente legitimidad, sino también en términos del diálogo intergenérico desatado, en las mejoras en el



campo de la gestión pública y cultura organizacional y, en la creación de alternativas de gobernabilidad

La escala de intervención lograda en el caso de San Salvador que cristaliza en la Política de Equidad de Género, la misma que supuso la formulación de varios programas y modificaciones fundamentales en la estructura, normativa y comportamiento institucional, se asienta en tres elementos básicos:

- ◆ La movilización de las mujeres, su conciencia sobre sus necesidades e intereses, su nivel de propuesta e involucramiento en la gestión local y su constante veeduría sobre los acuerdos;
- ◆ El reconocimiento de las implicaciones socio-políticas de las rela-

ciones e inequidades de género; así como

- ◆ La respuesta institucional consecuente con la magnitud de la problemática y con los compromisos adquiridos y entendidos políticamente.

Estos factores no solo promueven sino que se resuelven con una intervención macro y mediante procesos importantes de institucionalización del enfoque de género en la gestión pública, en el mediano plazo.

La necesidad de responder a la magnitud y complejidad de los problemas de género

Los contextos tradicionalmente democráticos que viven muchas ciudades no han constituido suficiente garantía para la eliminación de las discriminaciones e inequidades de género. Sin embargo, la convivencia democrática posibilita un mayor ejercicio de ciudadanía y exige el desarrollo de iniciativas en ese marco, tanto para profundizarla, como para avanzar en la equidad.

Cuando las dimensiones poblacionales son tales como en las mega-ciudades latinoamericanas, como México D.F, Sao Paulo, Buenos Aires o Lima, y cuando su organización política administrativa es prácticamente autónoma con relación a sus congéneres y, al mismo tiempo, fragmentada internamente en unidades menores para efectos administrativos, los gobiernos de esas ciudades desarrollan capacidades

de verdaderos Estados con funciones de orientación política y legislación macro, así como de ejecución descentralizada.

Las iniciativas tendientes a contrarrestar las inequidades de género requieren, por tanto, plantearse a niveles y magnitudes similares a como éstas se presentan, implicando no únicamente una ampliación del alcance poblacional de la intervención, sino una mayor complejidad en la misma, así como una incidencia sobre la cultura política, comportamientos y relaciones sociales, en este caso las de género. Consideramos que la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, gracias a la lucha librada por un importante sector del movimiento de mujeres, logró acoger buena parte de tales objetivos

Experiencia 3 Buenos Aires y el marco legal para garantizar la equidad de género

En 1996, el gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se constituyó en el primer gobierno local de la región en dotarse de una Constitución o Carta Magna para garantizar a plenitud el derecho ciudadano, en todas sus formas.

La constatación por parte de las organizaciones de mujeres movilizadas en Buenos Aires y de las mujeres de los partidos políticos gobernantes al nivel local, en torno a la situación de las mujeres en la ciudad, empieza por descubrir que en ella vive un porcentaje mayoritario de mujeres, equivalente al 54.3%. En el campo laboral se observa que tres de cada cuatro personas de reciente incorporación a la fuerza de trabajo son mujeres; sin embargo, la diferencia salarial con los hombres es del 30 o 40% menos, debido básicamente a que las áreas a las que se incorpora son las más rezagadas de la economía. Su situación se ve agravada debido a que los esquemas de flexibilización laboral en los que ellas son mayo -



ría, perjudican enormemente sus derechos laborales. Por otro lado, se constató que “en los sectores populares urbanos, el trabajo femenino sigue siendo considerado como secundario, aunque éste se trate del único ingreso familiar”.⁶

Esta inequitativa situación laboral es apenas una manifestación de la general desventaja experimentada por ellas a nivel urbano, que no logra ser superada ni siquiera por la igualdad de oportunidades educativas o por las mayores conquistas alcanzadas en política formal e igualdad civil. «Las mujeres sufren más las consecuencias del abandono estatal a los servicios de salud y educación porque, en el cumplimiento de sus roles tradicionales en estos campos, ellas tienen que usar los servicios públicos de baja calidad o recurrir al asistencialismo.» Por otro lado «en el ejercicio cotidiano de la ciudadanía y el desarrollo, sigue existiendo un sistema de desigualdades básico que impide a las mujeres desarrollarse plenamente».⁷

Gracias a la presión del movimiento de mujeres y a la gestión de las mujeres constitucionalistas, la recientemente aprobada Constitución, faculta en su capítulo 9, artículo 38, al gobierno de la ciudad, a «definir políticas públicas con perspectiva de género» y abre las siguientes dimensiones para incorporar en ellas la visión de equidad de género:

- ◆ La de toma de decisiones (acciones positivas, planes de igualdad en los cargos de decisión pública);
- ◆ La de ciudadanía (la participación de la mujer en organizaciones no gubernamentales, partidos políticos, entidades de la comunidad y de bien público);
- ◆ El derecho al desarrollo económico (participación equitativa en la renta y acceso al crédito productivo);
- ◆ El derecho al trabajo (inserción laboral, igualdad de oportunidades, capacitación, seguridad social);
- ◆ Derecho a una infraestructura adecuada (planificación urbana, servicios de infraestructura urbana adecuados, acceso al transporte y a los servicios básicos);
- ◆ Derecho a la vivienda (las mujeres jefas de hogar, las mujeres carentes y las familias donde la mujer cumple doble, triple o múltiple jornada laboral);
- ◆ El derecho a la calidad de vida (todos los aspectos sanitarios, educativos, de saneamiento ambiental, de derechos del consumidor, etc.);
- ◆ El derecho a la maternidad y paternidad responsables (derechos reproductivos, atención pre y post natal, lactancia, etc.);
- ◆ Derecho a la comunicación y a la cultura (desarrollo de aptitudes, educación no formal, defensa del patrimonio y de la historia comunitaria, acceso a los medios de comunicación, difusión de la imagen no estereotipada);
- ◆ El derecho a una vida libre de violencia (prevención y asistencia de la violencia doméstica y sexual, violencia familiar, discriminación, etc.);
- ◆ El derecho a una ciudad segura (seguridad vial, espacios públicos, prevención y control del delito, atención a la violencia familiar y social, servicios públicos adecuados, administración de justicia, etc.).

Al estar orientadas a «superar el esquema clásico que han adquirido las políticas públicas dirigidas a mujeres», se empezó por transformar la función de la Dirección General de la Mujer dependiente de la Secretaría de Promoción Social y tradicionalmente dedicada a la atención de la violencia familiar, a una destinada a «diseñar políticas públicas dirigidas a la asistencia, promoción y desarrollo de las capacidades autogestionarias de las mujeres y a fomentar su plena inserción y participación comunitaria a través de diversos planes, programas y proyectos».⁸

Dotada de funciones más estratégicas, la Dirección de la Mujer diseñó el Plan «El Derecho de las Mujeres a Vivir en la Ciudad» con los siguientes objetivos y áreas de acción:

- ◆ Dar cohesión y coherencia a los programas y acciones implementados por las gestiones anteriores;
- ◆ Incorporar nuevas dimensiones temáticas a las políticas dirigidas a las mujeres que viven en Buenos Aires;
- ◆ Ampliar y mejorar las acciones y servicios destinados a las mujeres, incorporando la perspectiva de género en cada uno de ellos, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Conferencia de Beijing; y,
- ◆ Avanzar hacia la aplicación de un Plan de Igualdad de Oportunidades en todas las áreas del gobierno de la ciudad.

Áreas de acción:

- ◆ Servicio de prevención y Asistencia en Violencia Familiar
- ◆ Promoción de la Salud
- ◆ Derechos de la Mujer
- ◆ Mujer, Desarrollo y Calidad de Vida
- ◆ Capacitación
- ◆ Investigación
- ◆ Fortalecimiento Institucional y Legislación

«La Dirección General de la Mujer de la Ciudad de Buenos Aires, es el organismo municipal que cuenta con el presupuesto más alto para la aplicación de políticas públicas dirigidas a la mujer en nuestro país. Incluso debemos señalar que casi equipara al presupuesto del Consejo Nacional de la Mujer (US\$ 53.940.943 contra US\$ 53.482.580, para 1999), que debe atender a una población diez veces mayor a la que habita nuestra ciudad. Esto demuestra la importancia que los poderes ejecutivo y legislativo han dado a las acciones de esta Dirección General.»⁹



El que una jurisdicción política administrativa menor que la Nación y la Provincia, como es el caso de la ciudad de Buenos Aires, se dote de un instrumento de legalidad y legitimación como una Constitución para garantizar los derechos ciudadanos, orientar su gobierno y desarrollo es, en sí mismo, una innovación en el campo de la normatividad y la gestión local. El hecho que este instrumento supremo se haya formulado de manera participativa e, inclusive haya acogido perspectivas plurales y enfoques de equidad social como es el de género, hace que sea innovadora en un sentido múltiple, pero básicamente en el de fortalecimiento de la ciudadanía de los grupos específicos

de la sociedad interesados en construir relaciones sociales justas.

La escala y complejidad de este instrumento legal, la Constitución, así como el enfoque de equidad de género que la permea, augura un impacto más profundo en la institucionalidad y en las relaciones sociales de convivencia y gobierno. El impacto positivo que ésta pueda tener equilibrando las relaciones entre mujeres y hombres, sólo será posible probar en el largo plazo, aunque, como se ha visto en los pocos años de vigencia de la misma, sólo se producirá con base al ejercicio de derechos conquistados en ella, la exigibilidad y la vigilancia ciudadana que puedan desplegar fundamentalmente las mujeres.

La necesidad de sobrepasar los límites de la acción puntual

La tendencia a no quedarse en el impacto micro circunscrito en el tiempo y en el espacio, sino a la ampliación de escala en las intervenciones portadoras de equidad de género, se produce a partir de la constatación y convencimiento de que siendo el problema de poder / subordinación (entre hombres y mujeres) de características culturales profundas, es necesario contestarlo con acciones múltiples, a varios niveles y que involucren al máximo de actores

sociales y políticos, en un tiempo prolongado hasta lograr transformar las prácticas, las relaciones sociales y las mentalidades.

Estas intervenciones más complejas se producen en un contexto socio - político en el que las mujeres se movilizan con suficiente fuerza para negociarlas y cuando hay suficiente voluntad política, capacidad técnica y apoyo financiero para implementarlas.

LEGITIMACIÓN Y/O INSTITUCIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTOS Y/O CANALES FACILITADORES DE LA EQUIDAD

El interés por dar respuestas concretas a las demandas ciudadanas en torno a la equidad de género ha llevado a la creación de instrumentos e instancias muy variadas dentro del funcionamiento y la estructura de gestión pública local.

En el II Concurso regional sobre «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local», aparecieron con frecuencia diferentes, instrumentos e instancias, con los cuales hemos establecido la siguiente tipología (mas adelante procederemos a ilustrar algunos de estos instrumentos):

Instrumentos legales que crean un marco de intervención legitimado formalmente por la municipalidad. Entre éstos se ubican la Constitución, como apreciamos en el caso de Buenos Aires, leyes locales y ordenanzas que son las de mayor uso, así como otras reglamentaciones de participación, representación y funcionamientos varios.

Instrumentos institucionales - administrativos incluyen centros, casas, comisarías de atención a las mujeres o a sus necesidades específicas, pero también es muy extendida la creación de oficinas, departamentos, direcciones y hasta subsecretarías de la



mujer (casi ministerios, en los gobiernos locales de mega-ciudades). Estos instrumentos tienen como función incidir con el enfoque de equidad de género en la gestión y políticas de las ciudades, como ejecutar acciones al respecto. En general esta modalidad permite a las municipalidades explicitar la atención particular dada a las mujeres al interior de sus políticas sociales, lo cual generalmente incluye la creación de partidas presupuestarias "ad-hoc". Estos instrumentos permiten a las mujeres obtener y medir el compromiso político, pero sobre todo, el compromiso económico - material del gobierno local en torno a la problemática de género.

Entre los instrumentos de planificación encontramos: diagnósticos de género, políticas, planes, programas y proyectos, muchos de los cuales se han producido de manera participativa, permitiendo que las mujeres y población en desventaja participen de la definición de prioridades y con ello, incidan en las agendas y procesos de desarrollo. En la formulación de un diagnóstico de género o un plan de igualdad de oportunidades subyace un reconocimiento concreto de las inequidades que afectan a las mujeres y una voluntad política para enfrentarlas. Estos mecanismos implican además un mayor conocimiento de la realidad de las inequidades de género y sobre todo un mayor dominio técnico de instrumentos y metodologías especializadas para el efecto.

Los instrumentos consultivos - participativos se han vuelto necesarios sobre todo para facilitar la incorporación de la población en general, y de las mujeres en particular, a las decisiones locales, lo cual es un derecho y una reivindicación permanente al nivel local. Como el funcionamiento y las estructuras de gobiernos locales tradicionales no han previsto esta participación, se crean con mucha frecuencia, instancias consultivas como comisiones, consejos, comités, mesas de concertación, etc. y, posteriormente, dependiendo del contexto político, se crean las instan-

cias o canales de participación directa, como cabildos o asambleas de mujeres. La creación de las mismas generalmente depende de la vitalidad y movilización de las propias organizaciones de mujeres en torno al poder local.

Por lo general las iniciativas llevadas a cabo al nivel local combinan varios de los instrumentos antes señalados ya que éstos interactúan y se refuerzan mutuamente. En los casos en que solo se ha trabajado uno solo de estos instrumentos ha sido muy difícil trascender en el nivel de impacto de la acción.

La tendencia muy extendida en la región a la creación de instrumentos institucionales y administrativos en torno a la problemática de género, refleja una doble necesidad de las organizaciones de mujeres y de los gobiernos locales preocupados por mejorar ya sea las condiciones de vida de los grupos en desventaja o la gobernabilidad en su localidad. Esta doble necesidad consiste, en primer lugar, en garantizar y no postergar más la atención directa a la población afectada por diversos problemas como por ejemplo, la violencia intrafamiliar y urbana o, la falta de ingresos de las mujeres; y, en segundo lugar, la necesidad de garantizar un mínimo sostenimiento de las acciones y canales creados, de suerte que puedan incidir y hasta cambiar a largo plazo, los comportamientos institucionales y sociales que conduzcan a la implementación de un proceso mayor de transversalización de la perspectiva de género en la gestión local.

Con las experiencias que detallamos a continuación, intentamos ilustrar varios de los instrumentos mencionados. El uso combinado dado a los mismos, transparenta una comprensión mayor y un reconocimiento concreto de las inequidades entre mujeres y hombres en las ciudades. Pero sobre todo, evidencia una característica más política de los procesos locales en los cuales la mitad de la población se moviliza en reacción a la exclusión y vulnerabilidad que padece.



Mecanismos institucionales – administrativos de los programas de atención directa a las mujeres a la gestión local sensible a las inequidades de género

Entre los instrumentos más frecuentes creados por algunos gobiernos locales de la región latinoamericana y caribeña para atender los problemas que afectan a las mujeres, se encuentran los llamados Centros de Atención “inmediata”, “directa” y, en algunos casos, “integral” a la mujer. La inversión municipal de recursos humanos, tiempo y financieros implicados en tales experiencias, demuestra una actitud sensible por parte de las respectivas autoridades locales frente a problemas de género, los que han cobrado una magnitud tal que preocupa a la convivencia ciudadana y empieza a cobrar importancia para la política social, a nivel local.

Estos Centros, al desarrollar capacidades y atender problemas como el de violencia contra las mujeres, paulatina e implícitamente admiten que tales problemas responden a un sistema de poder / subordinación de las mujeres. Este

sistema está expresado de múltiples formas y en todos los ámbitos de interacción social en los que mujeres y hombres se relacionan. De esta manera, aparecen dentro de los Centros, las unidades de atención legal, psicológica, de salud sexual y reproductiva, de protección a la familia, de acogida a víctimas y, posterior o paralelamente, de combate a la pobreza, generación de ingresos y créditos. En general, son acciones relativas a los derechos económicos y sociales, no sólo de las mujeres sino también de los diversos miembros del hogar.

Así como en algunos casos se advierte desinformación e ignorancia ciudadana sobre estas nuevas funciones y servicios municipales, en gran parte de los casos el impacto de estos programas en la ciudadanía es lo más reconocido de la política social de los municipios como se advierte en el caso que describiremos a continuación

Experiencia 4

Intendencia Municipal de Vicente López, Buenos Aires, Argentina

De Centro Municipal de la Mujer a Subsecretaría: porque la violencia contra las mujeres es un problema social y político

Hasta 1994, el Municipio de Vicente López no contaba con un organismo específico de políticas públicas desde y para las mujeres. Se presentaron propuestas por parte de miembros de la Red de Feministas Políticas, militantes de la Unión Cívica Radical, en funciones en el gobierno local de ese entonces. La Intendencia, al dar una acogida favorable a las mismas, creó el Centro Municipal de la Mujer, con el rango de Dirección y dependiente directamente del Intendente.

Como función del Centro, se estableció «el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas dirigidas a la promoción y protección de los derechos de las mujeres y la eliminación de todas las formas de discriminación». «A tales fines, el Centro ha desarrollado los siguientes programas: 1) Servicio de Prevención y Asistencia en Violencia Doméstica y Sexual; 2) Promoción de la Salud; 3) Formación de Recursos Humanos; 4) Promoción y Protección de Derechos de las Mujeres; 5) Igualdad en el Empleo; 6) Promoción de Liderazgo; 7) Relevamiento de Necesidades; 8) Mujeres Jóvenes y Adolescentes; 9) Igualdad en la Educación; 10) Comunicación y Promoción Institucional.

«Partiendo de la concepción de que la violencia de género constituye una de las violaciones más graves de los derechos de las mujeres que no sólo atenta contra su integridad y su salud sino que obstaculiza el pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, culturales y sociales, y teniendo en consideración que no existían políticas públicas ni servicios adecuados no sólo en Vicente López sino en toda la Zona Norte del Gran Buenos Aires, el Centro de la Mujer dedicó sus mayores esfuerzos y recursos a la implementación del Servicios Integral de Prevención y Asistencia en Violencia Doméstica y Sexual.»¹⁰

En vista del auge adquirido por el Centro y sus servicios, tuvieron que superar obstáculos como: falta de asignación presupuestaria en el primer año de funciones, pues se creó con posterioridad a la aprobación del presupuesto, lo cual obligó a establecer prioridades y a desplegar esfuerzos por financiarlas; la falta de antecedentes y guías de experiencias previas; la falta de servicios similares en municipalidades vecinas, obligando al Centro a multiplicar sus intervenciones y a aumentar el trabajo de sus funcionarias; la insuficiencia espacial del lugar sede que varias veces se ha visto superado por la creciente demanda de servicios; y la falta de personal debidamente capacitado.

La labor del Centro es inexplicable sin la existencia de una red de actoras, una multiplicidad de activi-



dades convergentes entre ellas y el establecimiento de un complejo sistema de “cooperación e intercambio con organizaciones no gubernamentales de mujeres, organismos de derechos humanos, universidades, instituciones académicas, colegios profesionales, el movimiento social de las mujeres y el movimiento feminista, en particular, entre otros”.¹¹

Esta experiencia tuvo una incidencia máxima al multiplicar sus intervenciones en más del 600%, en cuatro años desde 1994 a 1998, y cuando su presupuesto significó una inversión anual de \$3,52 por cada mujer habitante del distrito, es decir 32 veces más que lo invertido por el Gobierno Nacional en el mismo sentido. Pues según un cálculo anterior, éste último invertía en cada mujer Argentina un promedio anual de 0,11 dólares.

Los cambios en el marco legal implicados en esta experiencia fueron logrados a través de estrategias que incluían:

- ◆ el establecimiento de procesos legales ante los tribunales, en torno a normativas que afectaban a las mujeres, por ejemplo, en temas de asistencia médica;
- ◆ la capacitación a oficiales y operadores del sistema judicial, especialmente en violencia de género y en aplicación de convenciones sobre derechos de las mujeres;
- ◆ cambios cotidianos en diversos niveles de intervención judicial;
- ◆ cambios en la atención legal masiva y, por último,
- ◆ la propuesta y ulterior aprobación de la ordenanza “que incorpora la figura de acoso sexual en el estatuto del personal del municipio y en el régimen disciplinario, con la adjudicación de responsabilidades oficiales que no tomen las medidas adecuadas para prevenir y sancionar el acoso en el lugar de trabajo”.¹²

El impacto de la gestión del Centro de la Mujer en la vida de las mujeres, se expresa en la discusión de temas fundamentales que las involucran y que por cuestiones culturales estaban invisibilizados en el ámbito privado y sistemáticamente desconocidos tanto por las agendas y estamentos estatales, así como por los medios de comunicación social. También es contundente el crecimiento sostenido de las prestaciones, las mismas que totalizan en prevención y atención en violencia doméstica y sexual, 27.339; en orientación social y asesoramiento legal, 9.112; mientras que la cifra de mujeres en tratamiento psicológico, fue de 980 pacientes. Significación similar tuvo el resto de Programas trabajados por el Centro, que incluye por ejemplo el asesoramiento laboral a 270 mujeres, o un promedio anual de 120 mujeres entrenadas en técnicas de búsqueda de empleo, entre los principales impactos.

Lejos de significar una simple medida administrativa, el Centro de la Mujer de Vicente López logra, entre otros resultados de su acción, impactar cuantitativa y cualitativamente sobre problemáticas críticas para la ciudadanía y, sobre todo para las mujeres y añadir prestigio a la imagen del gobierno local. Estos elementos confieren legitimidad y prueban la utilidad de estas instancias y prácticas, promoviendo su replicación en otras municipalidades en la región.

Otra innovación aportada por este caso podría estar en la diversificación temá-

tica y de prestación de servicios lograda por esta instancia, así como la influencia y cualificación aportada a la política social de la Intendencia. Estos elementos vuelven al Centro Municipal de la Mujer de Vicente López un referente no solo en lo que respecta a la operativización de servicios relacionados con los derechos y necesidades de las mujeres, sino en cuanto a la capacidad municipal de aportar al debate y a la formulación de propuestas de atención integral a la problemática de género.

Mecanismos de planificación:

La planificación y sus medios como aliados estratégicos de la equidad de género

La planificación de género tiene un doble carácter: político y técnico. Político, porque permite identificar y afectar los puntos neurálgicos del poder y dominación entre hombres y mujeres. Técnico, ya que ofrece la posibilidad de identificar elementos de la gestión local en los que se concentran y reproducen las inequidades; formular intervenciones deliberadas de afectación de las

mismas y, construir paulatinamente relaciones equitativas entre mujeres y hombres.

Un elemento previo, fundamental y cada vez más utilizado en cualquiera de las intervenciones de planificación orientadas a la equidad entre mujeres y hombres constituye el diagnóstico de género, que no sólo identifica



inequidades, sino las necesidades diferenciadas entre ellos e, inclusive, establece estrategias y mecanismos para avanzar en la equidad. Este diagnóstico, en la mayoría de los casos, se construye de manera consultada y participativa, constituyéndose esta metodología en condición *sine qua non* de la planificación con perspectiva de equidad de género.

Al fundamentarse en dichos diagnósticos y encontrar en ellos los argumentos

necesarios para intervenir con una perspectiva de equidad de género, las políticas, planes y programas que se implementan, tienen la posibilidad de incidir a largo plazo, en el cambio de comportamientos institucionales y mentalidades individuales y colectivas. Para ilustrar una situación en este sentido nos referiremos a la trayectoria y medidas implementadas en Montevideo, que culmina con la formulación de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

Experiencia 5: Montevideo: «Oportunidades y derechos, ni más ni menos»¹³

En 1991, en respuesta a las demandas del movimiento social y político de las mujeres, la Intendencia Municipal de Montevideo procedió desde el inicio mismo de la gestión del nuevo gobierno local, a la creación de la Comisión Municipal de la Mujer, como espacio institucional responsable del diseño y ejecución de políticas centradas en las problemáticas de las mujeres y sus derechos. La acción de la Comisión se orientó a contribuir al desarrollo equitativo de las capacidades, las opciones y las oportunidades entre mujeres y hombres y, con ello, a fortalecer los derechos de las mujeres y a promover transformaciones socioculturales. Esta acción se produjo a través de políticas sociales y en el marco del proceso de descentralización municipal.

Los programas desarrollados por la Comisión se han sustentado de manera permanente en: la participación de las mujeres en los gobiernos locales; la coordinación intra - institucional; la capacitación específica del personal profesional; el fortalecimiento de redes comunitarias; y la coordinación con ONGs e instituciones públicas. Entre las áreas de intervención de la Comisión están: participación social y política; violencia doméstica; salud sexual y reproductiva; y educación de mujeres jóvenes.

De acuerdo a esta experiencia, el presupuesto municipal financia en su totalidad los servicios de atención permanente, mientras que los apoyos de la cooperación internacional se vuelcan en acciones multiplicadoras: educación, difusión y capacitación específica.

La intensa y sostenida actividad de la Comisión de la Mujer, dentro de las líneas y estrategias de intervención señaladas, así como la permanente y propositiva participación de organizaciones de mujeres, permitieron avanzar en un proceso de concertación y fomento de la ciudadanía de las mujeres. Esto condujo a la formulación colectiva del Plan de Igualdad para la Ciudad de Montevideo, entre el año 2001 y 2002.

Este Plan que lleva por título Oportunidades y Derechos, Ni más Ni menos. Plan de Igualdad para la Ciudad de Montevideo, «marca un hito en la propuesta municipal de estos últimos años», que procura consolidar una ciudad humana, plural, inclusiva, solidaria y participativa. El Plan «es una herramienta para el impulso de la equidad de género», que «integra en un horizonte común por una parte, las acciones, programas y políticas que han implementado actores institucionales diversos, y por otra las nuevas acciones y medidas que se implementarán en los próximos años; resignificando a las primeras y potenciando a las segundas».¹⁴ «Se trata de un esfuerzo necesariamente mancomunado del Municipio y de la sociedad civil para incidir en el complejo tejido socio-cultural que origina y reproduce las desigualdades de género.»¹⁵

A partir de un diagnóstico de las inequidades de género existentes en Montevideo, el mismo que argumenta y legitima políticamente la existencia del Plan, se recoge y propone una visión de ciudad y de sociedad regida por principios de «derecho al pleno ejercicio de los Derechos, [...] apela a una ciudadanía activa y convoca a la apropiación, el ejercicio, las responsabilidades, el control y la voz pública de las montevideanas y los montevideanos».¹⁶

Las áreas de intervención del Plan y sus respectivas acciones están diseñadas con el objetivo de aportar y responder a los siguientes aspectos:

- ♦ Por una cultura de equidad;
- ♦ Por el derecho al uso y disfrute de los espacios públicos;
- ♦ Por el derecho a la participación y desarrollo de iniciativas locales;
- ♦ Por más oportunidades de trabajo;
- ♦ Por los derechos sexuales y reproductivos;
- ♦ Por el derecho a una vida libre de violencia de género;
- ♦ Por un mayor y mejor acceso a la tierra y al techo;
- ♦ Por ciudadanías juveniles libres de condicionamientos de género;
- ♦ Por el derecho a crecer en condiciones de igualdad;
- ♦ Por un funcionamiento y cultura municipales en equidad.



En la medida en que este Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) recoge las iniciativas multisectoriales y exitosas, es posible esperar un impacto sustantivo de este instrumento, a corto, mediano y largo plazo, en los comportamientos sociales e institucionales, en la disminución de las inequidades y en un mayor balance de las relaciones de género en la ciudad de Montevideo.

Del conjunto de aspectos que hacen que esta experiencia sea especial, resaltaremos el hecho de que a diferencia de lo sucedido en la propia ciudad con relación a otras problemáticas y de la propia tradición de la planificación local, el proceso de formulación del Plan de Igualdad de Oportunidades de Montevideo no empieza, sino corona, una labor sostenida de trabajo tanto de la Comisión de la Mujer de la Intendencia como de un conjunto de organizaciones de mujeres y no-gubernamentales. Es decir, más que un instrumento de orientación de acciones a futuro, constituye uno de legitimación e institucionalización de acciones de consenso.

Por otro lado, en el caso de Montevideo, se ha probado como clave la continuidad de las acciones, la de su orientación política y la del propio equipo técnico durante, al menos, 8 años. Esta situación ha posibilitado una gestión efectiva pues entre otras, diagnostica y recoge los problemas, en este caso los de género, trabaja participativa y organizadamente con la población afectada y genera soluciones apropiadas. Además, confiere a la gestión local en general, es decir, al gobierno y administración pública de la ciudad, cuotas de prestigio y legitimidad política adicionales, aportada directamente por la acción de la Comisión de la Mujer.

Además, con el PIO de Montevideo se constata que los instrumentos que se derivan de la planificación de género en la gestión local demuestran la capacidad innovadora que está siendo desarrollada por actores locales con interés en una convivencia ciudadana y un desarrollo local sostenible, con equidad y respeto a los derechos de las personas.

Instrumentos consultivos y participativos:

Más municipios involucrados, mayor oportunidad para la equidad

La actividad intermunicipal constituye una tradición ya de larga data en el municipalismo latinoamericano y caribeño. Sin embargo, es nueva la hermandad o articulación de un sinnúmero de gobiernos locales en torno a la promoción de la equidad de género. En estos casos normalmente se ha

dependido de una alianza estratégica y acción conjunta, en cada localidad, entre organizaciones de mujeres concientes de la necesidad de institucionalizar avances en torno a la equidad y autoridades electas designadas u oficiales con compromiso con la misma causa.

Experiencia 6:

Provincia de Puerto Plata - República Dominicana
Mancomunidad municipal promotora de ciudadanía de las mujeres

En 1997, la aplicación de la Ley de cuota cambia drásticamente el porcentaje de mujeres que acceden al congreso y a los gobiernos locales en República Dominicana, lográndose un promedio nacional de 22.65%.¹⁷ Esta situación crea una mejor oportunidad para aplicar al nivel municipal un plan de igualdad de oportunidades concertado anteriormente por el movimiento de mujeres con los partidos representados en el Congreso.

La Provincia de Puerto Plata, conformada por ocho municipios¹⁸, presentó en ese momento el máximo de condiciones favorables para implementar la propuesta del movimiento de mujeres y de la ONG CIPAF¹⁹, debido a que tanto la representación provincial en el Senado como cada una de las Salas Capitulares de sus ocho Ayuntamientos, contaba con mujeres en calidad de senadora y regidoras respectivamente.

Con los objetivos de inclusión de las demandas y propuestas de las mujeres en las agendas municipales se estableció un espacio de asesoría permanente a regidoras y funcionarias municipales; y se fortaleció la movilización y participación organizada de las mujeres en el ámbito local. Se contempló la creación de un "Consejo Municipal de Mujeres". Este "estaría integrado por delegadas de los partidos políticos con representación en las Salas Capitulares de los Ayuntamientos locales, representantes de las juntas vecinales, organizaciones sociales, gremios profesionales, sindicatos, asociaciones campesinas, centros de madres y organizaciones comunitarias".²⁰



La función de los Consejos de Mujeres era, por tanto, “fundamentar, definir e implementar los Planes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en cada municipio”, y contemplaba el establecimiento de “Oficinas Técnicas Municipales para la Igualdad de Oportunidades” en cada uno de ellos.

El 8 de marzo de 1999, luego de intensos cabildos llevados a cabo desde Octubre 1998 por las mujeres frente a las autoridades, ya se contaba con 4 Consejos Municipales de las Mujeres, compuestos en promedio por 30 mujeres, cada cual con su respectiva Oficina Técnica Municipal de la Mujer, creadas por resolución oficial. Hasta septiembre de 1999, los ocho municipios completaron las metas en este sentido.

“Una vez establecidos los Consejos, se abocaron al diseño de los Estatutos y a la definición de sus estructuras y normas de funcionamiento, que dieron lugar a los Consejos Consultivos, como órganos de dirección de los Consejos Municipales de Mujeres. Estaban compuestos por nueve mujeres, las únicas con derecho a voz y a voto, además de la Directora Ejecutiva de la Oficina y como asesora, la Regidora.”²¹ Al mismo tiempo se dio paso a la formación de seis Comisiones de Trabajo: organización, legal, salud, elaboración de proyectos, relaciones públicas y educación.

“Los Consejos funcionan como mecanismos de los ayuntamientos, enriqueciendo la práctica de los mismos y fomentando la participación ciudadana. A pesar del poco tiempo de funcionamiento, se han transformado en el motor de la movilización de las demandas de las mujeres de todos los sectores y han generado vínculos con organizaciones de mujeres de todo el país, así como con la cooperación internacional.”²²

Entre los impactos generados por el establecimiento de Consejos, Comisiones Consultivas y Planes de Igualdad de Oportunidades en éstos municipios, están:

- «Establecimiento de vínculos entre las autoridades municipales y la población femenina a fin de avanzar en la búsqueda de solución a los problemas del sector y de la comunidad;
- Reconocimiento y apoyo de la comunidad de la existencia del movimiento de mujeres y a sus demandas;
- Incorporación de las mujeres al debate sobre descentralización y democratización de los gobiernos;
- Desarrollo de habilidades de incidencia y cabildeo de las mujeres frente a las autoridades locales y nacionales; y,
- Desarrollo de iniciativas concretas que benefician a las mujeres en su lucha contra la violencia y en el fomento de actividades productivas en general.»²³

El fortalecimiento y la sostenibilidad de los Consejos de Mujeres están íntimamente ligados al proceso de descentralización gubernamental, ya que éste posibilitaría a los Ayuntamientos estar dotados de autonomía y recursos necesarios para el efecto. Sin embargo, los Consejos de Mujeres también ya han identificado estrategias complementarias y están volcados a la generación e implementación de proyectos convergentes que paulatinamente les conduce a las metas de igualdad de oportunidades, de empoderamiento y de la autogestión.

Entre lo más innovador de esta experiencia está el telón de fondo de un movimiento de mujeres unificado en la propuesta y en la acción, que logró el impacto regional buscado al institucionalizar canales políticos y técnicos, perfectamente combinados, en cada uno de los ocho ayuntamientos de la provincia de Puerto Plata, República

Dominicana. De igual manera, en esta experiencia se probó que el uso político de la coyuntura electoral permitió lograr compromisos de los partidos en el poder nacional y local, permitió a las mujeres organizadas y no-organizadas, aumentar sus niveles de negociación y cabildeo, así como desarrollar en buena medida su ejercicio ciudadano.

Los instrumentos de gestión local fomentan la equidad de género

Hemos reseñado experiencias exitosas de usos de instrumentos de gestión local que fomentan la equidad de género, con el objeto de ilustrar la factibilidad de la misma y el rol fundamental tanto del estado a nivel local como de la movilización de las mujeres en torno a dicha causa.

Es necesario advertir que gran parte de los instrumentos que aún son utilizados por los gobiernos locales para en-

frentar las inequidades de género que afectan a la población, están basados en enfoques sectoriales, de involucramiento financiero parcial y de beneficio coyuntural a grupos exclusivamente de mujeres. Es decir, sin avanzar a transversalizar el enfoque de la equidad de género en la totalidad de las intervenciones y estructuras de la gestión pública local, se mantienen aislados de la corriente principal del desarrollo y de la gestión local.



Sin embargo, entre los beneficios de usar los instrumentos revisados está la atención prestada por los gobiernos locales a las expresiones más visibles y recurrentes de la inequidad entre mujeres y hombres, provocando una sensibilización institucional y pública ante las necesidades específicas de los grupos involucrados en el problema. De otro lado, esos instrumentos han permitido institucionalizar sistemas de denuncia, atención y control en torno a demandas de las mujeres, entre otras intervenciones que promueven la equidad de género.

También es de reconocer la oportunidad brindada por dichos instrumentos a los gobiernos locales para concretar compromisos relacionados con el respeto y promoción de los derechos de las mujeres y para aportar materialmente a procesos de gestión local y ciudadanía sensible al género.

PROTAGONISMO DE LAS MUJERES EN DINÁMICAS INTERACTORES DE GESTIÓN LOCAL

El desarrollo y la gestión local son dinámicas que involucran a todas las personas que habitan en un lugar, pero de manera diferenciada. Un planteamiento fundamental de la perspectiva de género aplicada a cualquier ámbito y proceso social es la identificación de roles y necesidades diferenciadas y/o específicas de cada individuo, mujer u hombre, en esas dinámicas.

Tratándose del desarrollo local, por ejemplo, y más concretamente del desarrollo comunitario, es posible observar contrastes en los roles y acciones entre mujeres y hombres. Mientras es masiva la participación de las mujeres en organizaciones barriales y en la movilización en favor del mejoramiento de las condiciones de vida, se produce una reducida presencia de ellas en puestos de dirección o representación, así como un escaso reconocimiento de su aporte al desarrollo y, más aún, un

En otro sentido, es importante señalar que el uso de instrumentos e intervenciones de planificación implica el reconocimiento de que la cuestión de género es un “proceso” estructural y a largo plazo, por lo cual existe la necesidad de una acción prolongada, concertada entre actoras y actores, en el tiempo y en el espacio, y que requiere una significativa responsabilidad institucional, hacia el cambio.

La multiplicación de las experiencias promotoras de equidad de género con el objeto de ampliar los impactos, puede estar facilitada por el uso de instrumentos apropiados y oportunamente utilizados, como sucedió en Puerto Plata donde se combinaron instancias políticas con instancias técnicas, dotando de coherencia, acogida y cierta sostenibilidad a la acción conjunta entre movimiento de mujeres y autoridades locales.

desconocimiento de sus necesidades específicas.

Una mirada desagregada de la movilización social a nivel local, permite ver que recientemente las mujeres y sus organizaciones no sólo se han venido movilizando en torno al pleno ejercicio de sus derechos sociales y políticos en los ámbitos locales, sino que inclusive se han desarrollado al máximo su capacidad de propuesta frente al desarrollo y la gestión local, lo cual fortalece su ciudadanía y las ubica entre los sectores sociales más innovadores de la región.

A partir de las experiencias presentadas a los Concursos, se identificaron varias situaciones relevantes de protagonismo de mujeres en la gestión local. Para mostrar la diversidad y características de cada situación, hemos hecho la siguiente clasificación.



La participación política de las mujeres a nivel local

La brecha en la participación política entre hombres y mujeres electas para presidir el ejecutivo nacional y local, es aún una constante en la mayoría de países de la región. Sin embargo, gracias a dispositivos electorales de cuotas de participación de mujeres, ellas están accediendo a los legislativos nacionales y locales, en cifras que, aunque crecientes, no sobrepasan el 30%. De todas formas, actualmente es posible constatar que su presencia empieza a regularizarse al interior de las instancias deliberantes y, en algunos casos también en puestos de decisión del ámbito local.

El hecho que las mujeres accedan a la toma de decisiones locales no significa que todas ellas aboguen o representen efectivamente a sus congéneres y conozcan sus necesidades específicas. Es por ello que gran parte de las iniciativas encaminadas a procurar mayor presencia de mujeres candidatas

y/o elegidas, regularmente se acompaña de varias actividades como las de capacitación, transformaciones legales y creación de mecanismos institucionales, para facilitar su ejercicio político.

El uso político de coyunturas electorales por parte de las mujeres, para obtener o negociar mayores espacios de participación, es crucial en la medida en que son momentos exclusivos dentro de la política formal y de la democracia representativa, para acceder al poder. Sin embargo, como es aún más importante que en tales negociaciones se logre ubicar el objetivo y principio de la equidad de género en las agendas de desarrollo local, se vuelve necesario que las mujeres que acceden al poder constituyan paulatinamente una masa crítica con capacidad de exigir la implementación de dichas agendas o de poner en cuestión y hasta revertir orientaciones políticas adversas en términos de género.

Experiencia 7:

Trinidad y Tobago²⁴: la necesidad de incluir la perspectiva de género en los gobiernos locales

Partiendo de la necesidad de empoderamiento de las mujeres y de aumentar su participación en los procesos políticos, la Red de ONGs (Network of NGOs) formuló y ejecutó un proyecto con la intención expresa de integrar la perspectiva de género en los gobiernos locales.

Los objetivos a corto plazo incluyeron el proveer de una masa crítica de mujeres políticas comprometidas, competentes, efectivas y sensibles al género, para influir en la toma de decisiones de los entes políticos locales, a través de su participación directa, como representantes electas o designadas; y preparar un ambiente favorable a la participación efectiva de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.²⁵

La idea era preparar a las mujeres para que participen en procesos de gobierno local en calidad de concejales, así como la de desarrollar sus capacidades de consultoría a los Concejos, tal como lo prevé la legislación. Al mismo tiempo, se trataba de preparar el ambiente predominantemente masculino, para que dé acogida a su presencia y acción.

En Trinidad y Tobago, el dispositivo que permite designar personas para ejercer roles de consultoría al Concejo, casi no ha sido usado, por lo tanto se vio esto como la oportunidad para incrementar la presencia y aporte de las mujeres en los procesos de formulación de políticas y de toma de decisiones de los Concejos, a través del desarrollo de buenas relaciones con ellos.

Se consideró estratégico el nivel de gobierno local para que las mujeres puedan intervenir en la construcción de justicia social y equidad de género. Es el nivel de gobierno localizado entre el gobierno nacional, que controla la mayoría de los recursos comunitarios del estado y las necesidades cotidianas de las comunidades y familias. La representación balanceada de mujeres en ese nivel aseguraría efectos beneficiosos en la gobernabilidad a todos los niveles, desde los hogares, hasta el poderoso gobierno mundial del mercado.²⁶

Se buscó en las elecciones de 1999, alcanzar un 50% de mujeres en los Concejos y un número equitativo de mujeres y hombres en funciones de consultoría.

Los componentes metodológicos principales fueron: capacitación de género y concientización (candidatas, concejales electas, personal municipal); investigación, análisis y documentación. Los medios de comunicación fueron llamados a apoyar a las mujeres candidatas. También se usaron metodologías de evaluación participativa, así como las de análisis de proceso e impacto.

Concientes de que los cambios políticos en Trinidad y Tobago solo se darían a través de la participación



de la población, las estrategias usadas para superar los obstáculos a presentarse en el proceso, incluyeron la construcción de lazos a nivel local, nacional e internacional, sobre la base del empoderamiento de las mujeres, en tanto actoras políticas, con capacidad de impulsar propuestas de desarrollo centrado en las personas. En esta perspectiva, las mujeres liderarían las transformaciones orientadas a lograr la sobrevivencia familiar y comunitaria, así como la promoción de sus propios derechos e intereses colectivos.

Entre los principales actores involucrados en el proceso estaban: activistas de las organizaciones populares, un número reducido de mujeres profesionales, mujeres concejalas, los líderes de los partidos y campañas quienes se interesaron en los resultados del proceso pues no querían ser acusados de sexistas y poco abiertos a las mujeres y, profesionales y practicantes de la comunicación.

Los resultados de esta experiencia fueron:

- ◆ 300 mujeres de diferentes partidos, capacitadas en 10 talleres comunitarios, las mismas que construyeron lazos para trabajar juntas en el futuro;
- ◆ Postulación como candidatas a 91 mujeres a las elecciones locales, 28 de las cuales ganaron su año, lo cual significó el 100% de aumento en candidaturas y el 50% de aumento en electas, con relación a las elecciones de 1996;
- ◆ El porcentaje de concejalas subió de 17% a 26%;
- ◆ Por más que se presentaron mujeres candidatas a encabezar las corporaciones regionales, ninguna lo logró²⁷;
- ◆ Todos los Concejos designaron a mujeres como consultoras;
- ◆ Un Concejo logró total balance al ubicar a 6 mujeres en él;
- ◆ La Red de ONG pudo establecer un Foro de Mujeres sobre gobiernos locales en cada región, con el cual se podría trabajar o colaborar en asuntos locales y nacionales.

Sin embargo, el impacto más relevante fue lograr cambiar el concepto de las mujeres sobre política, sobre su propia participación y, más aún, el relacionado a un trabajo inter-partidos, menos competitivo y más corporativo.

La experiencia de Trinidad y Tobago refleja una movilización importante por parte de las organizaciones de mujeres, por aprovechar los mecanismos formales y legales de gobierno local, con potencial para incorporar a las mujeres y sus demandas en las dinámicas, agendas y gobernabilidad de las autoridades locales. Esa misma movilización creó en la sociedad civil mecanismos de asesoramiento, seguimiento y vigilancia en torno al cumplimiento de compromisos adquiridos tanto por parte de las mujeres electas o designadas a los Concejos, como por parte de la institucionalidad política y los gobiernos locales.

Además, las bondades demostradas de esta experiencia, conducen a ratificar

El protagonismo de las mujeres al interior de dinámicas interactorales

Como se advirtió anteriormente, en la región latinoamericana y caribeña no es una novedad el constatar la intensa y multitudinaria participación de las mujeres en asuntos de gestión comunitaria. Sin embargo, esta participación no muestra todavía una influencia mayor en los niveles de acogida a sus demandas dentro de las agendas de desa-

la pertinencia de promover la presencia de las mujeres tanto en política formal, al interior del estado o gobierno local, como en cuanto a los elementos promotores de los derechos de las mujeres a nivel local.

Es de resaltar, la particular atención que se dio al trabajo con los medios de comunicación y con los militantes varones de los partidos políticos, lo cual disminuyó, aunque coyunturalmente, la carga sexista de la propaganda electoral y, por el contrario, valorizó las potencialidades de las mujeres para actuar en política, por derecho propio.

rollo local. Además, contrasta con la escasa representación política a la que ellas acceden, con lo cual se evidencia no sólo una disparidad, sino la injusticia o inequidad de género que padecen.

A pesar de ello y concientes de las implicaciones que conlleva, las mujeres continúan movilizándose a nivel local,



ya que encuentran en éste ámbito las mayores posibilidades para mejorar las condiciones de vida, el desarrollo y la gobernabilidad. Es también a este nivel que sus capacidades de ejercicio ciudadano, diálogo y propuesta son mejor desarrolladas, tanto como las de control social y vigilancia son más efec-

tivas. Estas situaciones han sido percibidas y aprovechadas, muy especialmente, por mujeres en las sociedades multi-culturales y afectadas por la pobreza, como veremos en el caso de Quetzaltenango, Guatemala.

Experiencia 8:

Quetzaltenango, Guatemala

La triple discriminación, socio-económica, étnica y de género, como detonante de una agenda de desarrollo local equitativa y multicultural²⁸

Quetzaltenango es una ciudad referente de la cultura indígena mesoamericana. Su propio nombre Xe Lajuj Noj, en lengua Kiché, significa «debajo de las diez sabidurías». En 1995-1996, como producto del proceso de transición hacia la democracia y la paz en Guatemala, se reactivaron las elecciones locales con un alto contenido popular, recayendo la alcaldía de Quetzaltenango en el primer alcalde indígena de su historia.

Con base en la experimentación de la histórica discriminación a su comunidad, la propuesta de gestión local levantada por el alcalde y el Comité Cívico XelaJú, compuesto mayoritariamente por indígenas, no podía sino incluir enfoques inter-culturales, participativos y de inclusión social. En este contexto, un tratamiento preferencial estaría dado a la participación de las mujeres, especialmente las indígenas urbanas y rurales, y la integración de sus demandas y propuestas específicas, dentro de la agenda municipal.

Para garantizar dicha actividad se constituyó en 1996, el Comité Femenino Municipal (CFM), compuesto por las esposas de los miembros del Concejo y otras mujeres funcionarias municipales, quienes asumieron tareas de concientización a las mujeres en torno al desarrollo local, cedulación para conseguir ejercer el voto por parte de un gran sector de mujeres indígenas tradicionalmente excluidas de ese derecho, capacitación laboral, a fin de mejorar las posibilidades de generación de ingresos de las mujeres, entre las principales acciones.

Paulatinamente se produjo un empoderamiento tanto de las mujeres de las organizaciones sociales beneficiadas como del CFM, al punto de transformarse, en 1999, en la Asociación de Mujeres Tejedoras del Desarrollo AMUTED, con mayor autonomía de gestión respecto al alcalde, al partido y a la municipalidad. Las primeras, por su parte, y con total respaldo de AMUTED, empezaron a trabajar por un proceso de articulación de las organizaciones y demandas de las mujeres de Quetzaltenango, de forma que pudieran incidir de manera unificada en la reformulación de la agenda municipal de desarrollo local, desde su perspectiva específica.

Con tal objetivo, las organizaciones de mujeres han utilizado múltiples recursos, especialmente durante el año 2001²⁹, para la consolidación de la Coordinadora de Mujeres de Quetzaltenango de conformación multicultural, y para la construcción colectiva y consensuada de su Agenda Política, la misma que incluye propuestas en torno al desarrollo social, económico, político, cultural del municipio en el que mujeres y hombres dispondrían de iguales derechos y oportunidades.³⁰

Mientras se implementa la Secretaría Municipal de la Mujer aprobada por la municipalidad, con el mandato y las funciones necesarias para poner en práctica la Agenda de las Mujeres, se ha logrado una interlocución permanente con el gobierno local, a través de la Cuarta Concejala, quien al ser miembro de la Coordinadora de Mujeres y al actuar con poder en el gobierno local, facilita la comunicación entre estas instituciones y la incorporación de la visión de las mujeres en la gestión local. De igual manera, ha sido posible mantener una permanente interacción con organizaciones de la sociedad civil, sean ONGs, organizaciones sociales y comunitarias, académicas, etc., cuyos intereses se ven reflejados en la movilización de las mujeres y sus respectivas propuestas.

La Agenda Política de las Mujeres, en su versión más acabada (2001), estaba próxima a ser presentada a la ciudadanía y al gobierno local a fin de negociar su incorporación dentro de la agenda de desarrollo local trabajada por la municipalidad.

El proceso de construcción de la Coordinadora de Mujeres, de la Agenda Política y de la interlocución de las mujeres con el Gobierno Local y otras organizaciones sociales, ha constituido un ejercicio político de gran impacto y consecuencia en la gestión del desarrollo local de Quetzaltenango. Ha redundado en el fortalecimiento y reconocimiento de la condición de ciudadanas de las mujeres, especialmente de las indígenas, como coautoras de los cambios referidos a sus condiciones de vida, las relaciones de género, el desarrollo y la gobernabilidad.

A partir de esta experiencia es importante reconocer también que el marco de fortalecimiento ciudadano

creado por la propuesta de gobierno local indígena, fue propicio para que grupos antes excluidos como el de las mujeres



puedan desarrollar varios instrumentos de participación política. Este es el caso para las mujeres de Quetzaltenango, que se concretó en la cedula de muchas de ellas, particularmente las indígenas, para votar en elecciones; su organización social y política, que se va complejizando y abarcando otros niveles, conforme avanza su empoderamiento; o, su agenda política que constituye una real propuesta de desarrollo local en equidad y multi-culturalidad. Hay por tanto, una dosis extra de creatividad e innovación desarrollada por las mujeres dentro de marcos políticos y de gestión local democráticos, pluralistas y multi-culturales.

Ubicación de temas que interesan a las mujeres en las agendas del desarrollo local

Los avances en el reconocimiento tanto de las inequidades de género, como de los intereses, demandas, propuestas y derechos de las mujeres, muchas veces no corresponden a la dificultad y tardanza que encierra la implementación de las mismas en la gestión local y nacional.

Los grupos sociales y de mujeres han trazado muchas estrategias para ubicar sus intereses en la política pública; desde las que implican procesos de capacitación de actores y diagnósticos participativos, hasta las intervenciones políticas, de negociación, concertación, planificación e implementación concreta. A pesar de todo, se considera a los gobiernos y a la gestión pública, especialmente local, catalizadores de múltiples propuestas de desarrollo, con atribuciones y capacidades para impulsar procesos alternativos. Además, a los gobiernos locales se les reconoce la posibilidad de replantear de algún modo las relaciones sociales, los comportamientos institucionales y de generar sistemas más equitativos de redistribución de la riqueza social.

Buena parte de las experiencias, parten de ese convencimiento y actúan en consecuencia. Las iniciativas que surgen en ese sentido, de todas maneras deben

El protagonismo de las mujeres en el proceso levantado en Quetzaltenango, les ha significado múltiples beneficios cualitativos ya que su empoderamiento, ejercicio de derechos y capacidades de intervención y propuesta en torno al desarrollo local es reconocido a nivel ciudadano. Esta legitimidad buscada y lograda como actoras del desarrollo, tanto como su práctica plural y de convergencia, han aportado al establecimiento de las bases de un sólido diálogo inter-genérico e inter-cultural.

confrontarse con la realidad cambiante y sobre todo con las condiciones de fragilidad e inestabilidad política generalizadas en la región, lo cual las obliga a desarrollar características de adaptación y flexibilidad, sin que por ello pierdan los objetivos estratégicos de equidad que las motivan.

Entre los temas mas reivindicados por las mujeres, aunque siempre dependen del contexto, están: atención a la violencia intra-familiar y de género, participación en la toma de decisiones, generación de ingresos, capacitación laboral, comedores populares, atención a la salud sexual y reproductiva, auto-estima, etc. En algunos casos, donde estas problemáticas sociales no se contemplaban, ni existía responsabilidad expresa de la municipalidad, se han producido cambios en el funcionamiento y estructura institucional para atenderlos.

La prueba máxima del compromiso municipal, es la adjudicación de partidas presupuestarias para las intervenciones en dichos sentidos, como resultó luego de la lucha llevada a cabo por una organización campesina de mujeres en el pueblo andino de Vacas, en Cochabamba, Bolivia, como se observa a continuación.



**Experiencia 9:
Vacas, Cochabamba, Bolivia
Persistencia de mujeres campesinas, en que la agenda municipal responda a sus intereses**

En Bolivia, país conocido tradicionalmente por la fuerza de sus organizaciones campesinas y, actualmente (1990 en adelante), por el potencial de ejercicio ciudadano desatado por la aplicación de las Leyes de Participación Popular y la de Descentralización Administrativa, las mujeres campesinas de Vacas, empiezan un proceso organizativo desde 1985, que les conduce a constituir la Central de Mujeres Campesinas de Vacas (CEMUVA) en 1992, en su primer Congreso.

Ya en su segundo Congreso, llevado a cabo en 1995 y ante la inminencia de un nuevo proceso electoral, la CEMUVA toma la resolución siguiente "... las mujeres pedimos mayor participación en el Gobierno Municipal. Se debe asignar el 10% del presupuesto a actividades con mujeres. Apoyamos a los candidatos del Instrumento Político porque son campesinos y conocen nuestras necesidades".³¹ En el mismo sentido, una de sus dirigentas declaraba "... ahora, para las elecciones municipales, tenemos a una candidata, quien está representando a la mujer. Nosotras tenemos que apoyarla con nuestro voto, pero con la condición de que ella pelee por nosotras".³²

Paradójicamente, el gobierno local conformado por una mayoría campesina, elige como Alcalde al concejal del partido oficial, con el apoyo de, entre otros, la única concejala mujer, que a su vez fue nombrada Presidenta del Concejo. Considerada la actitud de ella como una deslealtad y, en vista de que la gestión del alcalde se caracterizó por excluir al campesinado, las propuestas de la CEMUVA no prosperaron. Sin embargo, al comprobársele actos de corrupción al alcalde, es destituido y reemplazado por la propia concejala en mención, quien en su gestión de todas maneras posibilitó mayor participación campesina y acogió en el Plan Operativo Anual del Municipio (POA), cuatro proyectos de interés de los campesinos, entre los que se hallaba el de producción artesanal para mujeres.

En 1998, también la alcaldesa es destituida por manejos irregulares. En su lugar se instala el candidato campesino y el Concejo queda conformado por 4 campesinos y un vecino³³. El Concejo de Desarrollo de la Sección de Vacas CODESVA, instancia de amplia representación social y en la cual la municipalidad es una más, asume dos roles principales: de vigilancia y de impulso a la elaboración del Plan de Desarrollo Municipal, para cinco años. También CODESVA aprueba estatutos que contemplan entre sus miembros natos, no elegibles, a la representante de la CEMUVA.

En 1998, se crea la "Comisión de Género" al interior de CODESVA con CEMUVA a la cabeza y la participación de la Alcaldía, las ONGs y la CERCH³⁴. Su propósito es apoyar acciones dirigidas a fortalecer una participación más activa de mujeres en las decisiones y de promover el ejercicio y respeto a sus derechos.

En el mismo año, esa Comisión realiza un taller con la participación de 400 mujeres, para la identificación y priorización de demandas diferenciadas por género que son inmediatamente recogidas e incorporadas en el Plan de Desarrollo Municipal. Una de las prioridades es la implementación del proyecto artesanal para mujeres que a pesar de obtener recursos municipales, no se ejecuta en ese año.

En los sucesivos Congresos de la CEMUVA se ratifican las demandas presentadas al Gobierno Municipal, particularmente la del proyecto artesanal para mujeres y se aumenta la necesidad de información y capacitación sobre sus derechos. Esto último es atendido a través de campañas multimedia, de sensibilización y educación a la población.³⁵

En las elecciones de 1999, y bajo el régimen de cuotas de participación de mujeres, se logra una victoria campesina en el Concejo Municipal de Vacas que queda conformado por 3 mujeres de los 5 concejales participantes en él.

Esta oportunidad de presencia mayoritaria femenina en el Concejo Municipal, se constituye a la vez en una enorme responsabilidad y desafío para conseguir avances cualitativos de equidad de género a través de políticas, planes, programas y proyectos del municipio. Uno de ellos es al que hace referencia la Presidenta del Concejo: "... se ha hablado del proyecto artesanal durante 2 años; pero ahora ya hemos incluido en el POA, por lo que este proyecto tiene no más que ejecutarse este año, de eso nos encargaremos las mujeres del Concejo ..."³⁶

La experiencia llevada a cabo en Vacas, Bolivia, muestra con claridad las dificultades en la incorporación de las demandas de las mujeres en las Agendas de Desarrollo, y que ni la organización popular ni las mujeres que acceden al poder local, garantizan por sí mismas, los logros requeridos. También se

demuestra que gracias a la organización, movilización y persistencia de los grupos interesados, en este caso el de las mujeres, se logra la incorporación de sus demandas en las agendas de desarrollo local y la implementación de acciones que trasciendan los niveles deseados y merecidos de la gestión local.



La interacción mujeres - hombres en la realidad y gestión local

Las relaciones sociales de género o las que se entablan entre mujeres y hombres, tienen lugar en cada ámbito de interacción social, sea éste reproductivo, productivo, comunitario, político o cultural.³⁷ Las relaciones de género son relaciones de poder/subordinación entre hombres y mujeres. Históricamente, la búsqueda de equidad de género, ha sido impulsada por aquel sector social que se ha sentido en desventaja dentro de tales relaciones sociales. Generalmente, este sector lo han constituido las mujeres.

Sin embargo, el desarrollo y la gestión local son prácticas que se realizan en cooperación entre todos los sectores sociales, inclusive los supra-locales. Mujeres y hombres son llamados a planificar e involucrarse desde su especificidad, en un proceso político, social, cultural, orientado al mejoramiento de las condiciones de vida, en la

perspectiva de una sociedad justa, con relaciones sociales equitativas y sin exclusión.

Todas las experiencias presentadas a Concurso, se han desarrollado en ámbitos de gestión mixtos. Es más, un gran número de ellas, si bien han sido impulsadas por mujeres, se han implementado con el aval y compromiso de autoridades locales constituidas por hombres. En concreto, la equidad de género es una construcción que se logra a través de negociaciones y consensos sociales en los que participan mujeres y hombres, desde sus respectivas condiciones.

La experiencia que se relata a continuación manifiesta el interés del gobierno local y las organizaciones sociales de construir y dar sostenibilidad al proceso de desarrollo local, en base a la equidad y la integración entre mujeres y hombres.

Experiencia 10:

Oña, Ecuador

«Experiencia tras experiencia pero con la Participación Equitativa y Propositiva de Mujeres y Hombres, construimos el Desarrollo Local»³⁸

La población de Oña, en el austro ecuatoriano, obtuvo su cantonización como producto de una justa aspiración y lucha de sus habitantes en ese sentido. El abastecimiento de agua para su territorio agrícola y propiedades mini-fundistas resultaba difícil e insuficiente, ya que los terratenientes la monopolizaban. En este contexto su población, liderada por una mujer y, luego de un esfuerzo prolongado de reivindicación y negociación, logra disponer de dicho recurso vital y además adquiere el estatuto de Cantón, con los beneficios de auto-determinación y responsabilidades correspondientes.

Al ser elegida como alcaldesa, en las primeras elecciones cantonales, se le reconoce la labor mencionada. Su gestión fue ratificada y se prolongó por dos períodos de cuatro años cada uno.

Entre otras particularidades, la población de Oña está constituida por 60.87% de mujeres agricultoras y artesanas, responsables de la sobrevivencia de su familia y un 39.13% de hombres agricultores y jornaleros. Esta situación es consecuencia de la migración masculina, por falta de fuentes de trabajo.

Como resultado de la primera gestión de gobierno, en Oña se conformó el Comité de Desarrollo Local - CDL, compuesto por 46 dirigentes de la zona (un hombre y una mujer por cada comunidad, institución, del concejo y del equipo técnico municipal), y cuya instancia directiva cuenta con 50% de mujeres y 50% de hombres.

Ya en el segundo período de funciones, el Municipio y el CDL, cuya interacción ha incidido en el cambio de prácticas, en la visión del desarrollo, en la gestión municipal y en la institucionalización de la participación ciudadana, se proponen avanzar en la formulación e implementación del Presupuesto Participativo para el año 2000. Para esto se contó con la elaboración de lineamientos estratégicos que contribuyen al desarrollo de las mujeres y hombres que habitan el cantón y que luego guiarían el diseño e implementación del Plan de Desarrollo Local -PDL. Entre estos lineamientos se encontraban la equidad de género y social, así como la participación ciudadana. Coadyuvó a la definición del PDL, el contenido de la Agenda de Desarrollo de las Mujeres, que ponía en evidencia la situación, los problemas y necesidades de las mujeres.

En el proceso de planificación, de construcción de propuestas de cambio y desarrollo, de gestión local y, específicamente, de Presupuesto Participativo del año 2000, se tomaron en consideración las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, de los hombres y de la población en general. Los consensos, de acuerdo a la priorización de necesidades diferenciadas por género, por áreas de desarrollo y territorio, fueron la base para la redistribución equitativa de los recursos.

El Presupuesto Participativo del año 2000, se apoyó en el sistema de información geo-referenciado



(SIG), en el cual se incorporó la información del Plan de Desarrollo Local, la del diagnóstico participativo con enfoque de género, la composición poblacional diferenciada por sexo y la inversión presupuestaria de los últimos años, transformándolo en el instrumento clave para la definición de los términos, las zonas y áreas de inversión social en beneficio de mujeres y hombres del cantón, para quienes “la vida empieza a cambiar ahora”.³⁹

«El 41.3% del presupuesto total del municipio está destinado a la inversión para la satisfacción de las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y de hombres de las diferentes comunidades del cantón, respondiendo a las áreas del desarrollo definidas participativamente.»⁴⁰

«En la propuesta de presupuesto participativo para el año 2000, se ha contemplado el 68% de necesidades priorizadas en la Agenda de Desarrollo de las Mujeres, habiéndose reconocido que el 72% de este porcentaje, también satisface necesidades de los hombres.»

En Oña, para el año 2000, ya se contó con una ordenanza para la participación equitativa de mujeres y de hombres, para la formulación de presupuestos participativos y la inserción de sus intereses, demandas y participación en la planificación del desarrollo local.

Como se desprende de esta experiencia, los procesos participativos de gestión local constituyen ejercicios de comunicación inter-genérica y de construcción de ciudadanía sensible a la problemática de género. De esta manera Oña se convierte en un hito sub-regional ecuatoriano en ese sentido y en cuanto a la implementación de un proceso de desarrollo local con perspectiva de sostenibilidad basada en la conciencia, participación ciudadana igualitaria y además en una práctica de redistribución de recursos y riqueza social más equitativa.

Los instrumentos de gestión y planificación utilizados desde una perspectiva desagregada por sexo, contribuyen a la

comprensión de la realidad local sin generalizaciones y más acorde con la situación específica de los grupos que la habitan y con las relaciones entabladas entre ellos. De esta manera las respuestas institucionales y las intervenciones de desarrollo no mantendrán ni profundizarán inequidades sino que al reconocerlas, actuarán consecuentemente para disminuir brechas sociales y exclusión.

Luego de una práctica equitativa y respetuosa de los derechos de ambos sexos, sus necesidades e intereses tanto prácticos como estratégicos van convergiendo al punto de volverse benéficos para los dos y favorecer relaciones sociales equitativas.

La necesidad de convergencia entre mujeres y hombres en la construcción del desarrollo local con equidad

Como se desprende de las experiencias reseñadas, no es ajeno a las mujeres latinoamericanas y caribeñas el valor de articularse o participar, desde la especificidad de sus necesidades y propuestas, a procesos tanto de gobernabilidad como de desarrollo local alternativos que representen una ampliación de sus capacidades y derechos ciudadanos.

Sin embargo, el contexto social y político a nivel local adolece aún de prácticas sexistas que las mujeres tienen que enfrentar. En este sentido, la participación de las mujeres en dinámicas locales entre actores, e inclusive sus propias propuestas de desarrollo local, por alternativas que sean, no se resuelven

sin un cuestionamiento profundo del sistema de desarrollo y poder unilateral. Este sistema es ciego a las diferencias e inequidades, sobre todo de género, entre sujetos sociales. En la medida en que esta situación encierra niveles de contestación al «establecimiento», destaca y confiere protagonismo a las intervenciones de las mujeres en los escenarios políticos locales.

Se concluye también que, mientras la equidad de las relaciones sociales entre mujeres y hombres no sea una realidad y, mientras haya que defender y sostener las conquistas en ese sentido, las mujeres continuarán innovando y protagonizando hechos sociales y políticos orientados a su empoderamiento, al



equilibrio en sus relaciones con los hombres y a un cambio cultural profundo que permita experimentar una

convivencia social equitativa e incluyente.

DESAFÍO DE SOSTENER LAS INICIATIVAS PROMOTORAS DE EQUIDAD

Cuando la experiencia de vida ha estado atravesada por exclusión e inequidad, la principal aspiración se vuelve el acceder a mejores condiciones de vida y que, una vez obtenidos, éstos sean duraderos. Igual situación se produce a nivel ciudadano. Es imprescindible sostener los más altos niveles de participación, ciudadanía, democracia y equidad.

Tradicionalmente, se considera que sólo la movilización de los grupos sociales interesados en acceder a tal o cual beneficio que brinda el desarrollo local puede garantizar que cualquier iniciativa llevada a cabo para el efecto, perdure hasta obtenido el beneficio o resuelto el problema. Sin embargo, los mismos grupos han identificado nuevos elementos a los cuales apuntan con el objeto de trascender las fronteras ya sea culturales, del tiempo y del espacio originalmente establecidas. Estos elementos pueden ser de índole política, económica, e institucional.

Como veremos más adelante, también es tradicional el creer que no hay sos-

tenibilidad de un proceso sin la existencia de recursos financieros regulares. Sin embargo, cuando la iniciativa responde adecuadamente a las demandas, no necesariamente en términos materiales, sino simbólicos o de otro tipo, la dependencia financiera es relativa.

El nivel de involucramiento de los actores en el proceso y la apropiación misma que hagan de él, es otro elemento que le permite mantenerse aún después de atravesar momentos críticos de orden político, financiero, etc.

En definitiva, la sostenibilidad de una iniciativa o proceso se garantizaría en buena medida, cuando resulta en un empoderamiento de ambos sexos y un cambio de mentalidades. Una vez empoderados estarían en condiciones de sobrepasar dificultades, transformar la iniciativa en el camino, adaptándola a las cambiantes circunstancias, pero sin perder la orientación estratégica de origen, es decir, la de avanzar en un desarrollo y gestión local incluyente y con equidad de género.

La apuesta al control social y a la presión política para garantizar sostenibilidad

En cada contexto, son diferentes las acciones realizadas, con el objeto de lograr la sostenibilidad de una iniciativa de equidad de género y en cada contexto son distintos los niveles logrados en ese

sentido. La experiencia que se reseña a continuación da fe de procesos que aspiran a sostenerse con base a una construcción ciudadana con enfoque de género.

Experiencia 11:

Cochabamba, Bolivia

Lo estratégico de la planificación con enfoque de género y del respaldo social a la misma

En Cochabamba, la planificación del desarrollo local tiene larga data. Sin embargo, es reciente el interés desarrollado desde las organizaciones de la sociedad civil porque dicha planificación tenga un enfoque de género. Promoviendo este objetivo, el Instituto de Formación Femenina Integral IFFI, implementa un proceso de capacitación y consulta en el que participaron más de mil personas de 70 instituciones u organizaciones sociales de Cochabamba. Este esfuerzo se concretó en el Plan Estratégico con Enfoque de Género PEDEG, que luego de ser presentado al municipio de Cercado, en marzo 2000, fue acogido para ser usado en el propio proceso de planificación estratégica municipal.⁴¹

El PEDEG se construye bajo el lema « Lo importante no es coleccionar obras, sino encontrar el método y



los instrumentos para mantener activa a la comunidad en la búsqueda de desarrollo".⁴² De esta manera, el PEDEG fue concebido desde el principio como un proceso político, una oportunidad para la corresponsabilidad de los diferentes actores en la co-gestión del desarrollo, con objetivos y acciones concertadas y, orientado al desarrollo humano sostenible con equidad.

El Plan que detalla los problemas, los objetivos y acciones estratégicas y la asignación de responsabilidades, se desarrolla en cinco ejes:

1. Territorio y calidad de vida de las personas de Cochabamba;
2. Democracia y participación ciudadana;
3. Educación y medios de comunicación;
4. Producción, trabajo y formación en recursos humanos; y
5. Seguridad ciudadana y vida cotidiana.⁴³

Ahora bien, el movimiento local de mujeres articulado en la Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad (409 mujeres), considera que es posible «vivir en comunidad pero DE OTRA MANERA»⁴⁴ y activa bajo el convencimiento de que «no hay que esperar que las condiciones se den, el cambio puede darse ahora, desde nosotras mismas, desde nuestra familia, desde el municipio y desde todos aquellos ámbitos en los que podemos y debemos ejercer nuestros derechos».⁴⁵

La Plataforma, inspirada en el proceso de formulación del PEDEG, «se forja como un espacio y un instrumento destinado a promover la ciudadanía de las mujeres y profundizar la democracia».⁴⁶ Por lo tanto, sus objetivos son:

1. Lograr la participación ciudadana de las mujeres en la planificación y la propuesta de las políticas de desarrollo municipales y departamentales desde un enfoque de género; y
2. Realizar el seguimiento, control y vigilancia social a la gestión y administración pública municipal, departamental y nacional.⁴⁷

La estructura que desarrolla la Plataforma para implementar dichos objetivos y para garantizar la sostenibilidad de propuestas ciudadanas como es el PEDEG, son las «Comisiones Temáticas» que luego de importantes procesos de capacitación en presión política y control social, planificaron acciones concretas en ese sentido, relacionadas con sus respectivos temas: seguridad ciudadana y violencia, salud, economía y producción, servicios básicos y defensa del consumidor, educación, seguimiento a la gestión gubernamental y municipal, vivienda, prensa y coyuntura.

La Comisión de Seguimiento a la Gestión Gubernamental y Municipal, se propuso «la participación activa de las mujeres en el Plan de Desarrollo Municipal -PDM- impulsado por el Gobierno Municipal de Cercado, a fin de garantizar la incorporación de las propuestas del Plan Estratégico de Desarrollo con Enfoque de Género- PEDEG».⁴⁸ «Se participó de la construcción del marco conceptual, la presentación de los diagnósticos sectoriales, la identificación de las potencialidades y restricciones de nuestro municipio, en la construcción de la Visión de desarrollo para el Municipio y se avanzó hasta la definición y validación de directrices estratégicas.» Como resultado se obtuvo la incorporación de la temática de género, de manera transversal, en el PDM. «Esta Comisión tiene además, el desafío de lograr que esta planificación se plasme en una adecuada asignación presupuestaria y en la institucionalización y jerarquización de la instancia de género del gobierno municipal, por lo que se tiene previsto realizar una estrategia de presión política en ese sentido».⁴⁹

De acuerdo a la Plataforma, una acción de presión política supone los siguientes pasos:

- ◆ Construcción de una identidad colectiva, que parte de la unidad en la diversidad, y la toma democrática de decisiones;
- ◆ Identificación del problema, mismo que deberá resolverse en base a la acción política;
- ◆ Objetivos, que definan lo que se quiere cambiar y plazos para lograrlo;
- ◆ Formular soluciones realistas y viables, definiendo alcance del impacto;
- ◆ Diseño de estrategia de acción con actores y responsabilidades, aliados, redes de apoyo, mensajes, medios y presupuestos;
- ◆ Plan de trabajo con acciones, responsables y cronograma; y
- ◆ Evaluación que implica identificación y seguimiento de impactos.⁵⁰

Durante los años 2000 y 2001, estos pasos y componentes fueron aplicados por cada Comisión Temática, obteniéndose diversos logros como es posicionar definitivamente a la Plataforma de las Mujeres en el concierto de actores del desarrollo local.⁵¹

Aparte de la validez del proceso de planificación con enfoque de equidad, expresado concretamente en el instrumento PEDEG, y de la legitimidad adquirida por las mujeres en el mismo, es necesario destacar en la experiencia de Cochabamba, la voluntad ciudadana, en este caso la de la Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad, de acompañar tales procesos dentro de

un marco deliberado de construcción y promoción de ciudadanía, a fin de garantizar para aquellos la sostenibilidad necesaria. En la experiencia de Cochabamba convergen la voluntad política de la planificación de género y la condición política del derecho a la equidad, lo cual conduce a un refuerzo de la ciudadanía y ésta, a una sostenibilidad mayor de los logros.



La apuesta a la voluntad política y la institucionalización para garantizar sostenibilidad

Buena parte de las experiencias registradas en este trabajo surgieron de la búsqueda o el aprovechamiento de la voluntad de las autoridades locales por abordar, con sus intervenciones, temas de alta significación y sensibilidad social, como el de las menores oportunidades a las que acceden ciertos grupos, en este caso, las mujeres.

Las organizaciones de mujeres al reivindicar la equidad de género al nivel local, regularmente lo hacen ante las instituciones o ante el gobierno local, obteniendo de éstos, una diversidad de respuestas, que ayudan a la formulación de estrategias adaptadas a cada circunstancia.

Cuando la respuesta es la acogida, las organizaciones de mujeres se ven ante el dilema de trabajar con el Estado al nivel local o mantener la autonomía frente a él, pues se crea la posibilidad de transferirle prácticas o experiencias adquiridas por la sociedad civil, que

pueden ser aplicadas por el Estado en una interpretación de la realidad de género y en la definición de soluciones surgidas desde la base. Pero además, se plantea como un dilema, pues hay el temor de que al institucionalizar tal o cual iniciativa que ha surgido de la sociedad civil, ésta pierda su dinámica y se ve encasillada y regulada al extremo.

Lo que se debe valorar en estas iniciativas es el riesgo de haber trabajado con el Estado y aún así ser innovadoras en función a la equidad entre hombres y mujeres en la gestión local. Pero además es necesario reconocerles el mérito de haber conseguido importantes niveles de desarrollo, debido en mucho, a haber contado con la voluntad política, la capacidad técnica, los recursos materiales municipales y el respaldo o acompañamiento de sectores ciudadanos concientes del valor de estas intervenciones y del beneficio para la causa de la equidad.

Experiencia 12:

Quito - Ecuador

La institucionalización del enfoque de género en la gestión local

Un camino en construcción

Luego de doce años de una gestión local de corte técnico y débiles procesos participativos, en agosto del 2000 se instala en Quito, un gobierno local cuyo Plan Estratégico Quito Siglo XXI, sostiene entre sus principios la solidaridad y la participación ciudadana. En el mismo sentido, la máxima autoridad municipal da a conocer y refuerza su posición favorable al desarrollo con equidad e inclusión de los sectores sociales en desventaja, adopta en su gestión los enfoques de género, generacional y étnico-cultural y designa a mujeres a cargos de dirección municipal en porcentaje superior al 30%.

Paralelamente, en Octubre del 2000, 120 organizaciones de mujeres y el liderazgo de concejalas miembros de la Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia, organizan el Primer Encuentro entre Mujeres y Municipio, en el cual se definen prioridades para la intervención, se hace un registro de los activos y aportes de las mujeres al desarrollo local y se obtiene el compromiso bipartito para la implementación de las resoluciones.

Entre las resoluciones más relevantes de este evento se plantea el avanzar en:

- ◆ La institucionalización del enfoque de equidad de género en la gestión local;
- ◆ La conformación del Cabildo Metropolitano de Mujeres;
- ◆ La creación de un Fondo y Consejo de Equidad;
- ◆ La capacitación en género al personal municipal; y
- ◆ La creación del Comité de Desarrollo Social y la Secretaría Ejecutiva.

Con los resultados de dicho encuentro inmediatamente se trabaja el Plan Operativo «Por una Ciudad Equitativa e Incluyente» que concentra en seis ejes de intervención, la propuesta de institucionalización del enfoque de género. Estos ejes temáticos son: fortalecimiento institucional, participación, desarrollo económico, mejoramiento barrial, seguridad ciudadana, salud.

El 9 de marzo del 2001, y con base a la participación de 500 mujeres se conforma el Cabildo Metropolitano de Mujeres y se elige su Comité de Gestión, cuyas funciones son de transmitir y negociar con el organismo de gobierno local, las demandas y propuestas de las mujeres, vigilar el cumplimiento de compromisos y ampliar la organización territorial de las mujeres a todas las zonas, de suerte que puedan articularse al Sistema de Gestión Participativa de reciente implementación.



Como en el municipio no existe una unidad ejecutora en torno a la problemática de género o para promover la institucionalización de la equidad entre mujeres y hombres, este trabajo ha dependido de la iniciativa e interacción tanto de la Comisión de la Mujer como del Comité de Gestión de las Mujeres. La acción conjunta de estas instancias llevó al Municipio, en agosto 2001, a conformar el Consejo de Equidad relacionado directamente con la Alcaldía y con participación de representantes de grupos sociales en desventaja, pero sobre todo, a lograr que el Alcalde dictara una resolución que compromete el 15% de los presupuestos de todos los departamentos y empresas municipales para utilizarse en políticas de equidad.

Como parte del proceso de institucionalización del enfoque de género, hasta mediados del 2002, el Distrito se ha provisto de:

- ◆ cinco Cabildos Zonales de Mujeres,
- ◆ una Ordenanza que rige en torno al combate a la violencia intrafamiliar y de género (VIF-G),
- ◆ siete planes zonales de combate a la violencia intrafamiliar y de género,
- ◆ 100 funcionarios municipales capacitados en el tema VIF-G,
- ◆ una propuesta de indicadores de género para ser incorporados en el sistema de información municipal,
- ◆ un estudio y propuesta de política de salud municipal con enfoque de equidad de género,
- ◆ un estudio sobre el presupuesto municipal vista desde un enfoque de género, y el esfuerzo porque ésta se convierta en una práctica recurrente a la hora de reprogramar presupuestos,
- ◆ la instalación de la Unidad de Equidad dentro del Comité de Desarrollo Social, y de su respectiva secretaría técnica,
- ◆ el diseño preliminar del Plan Social Quito Siglo XXI, con perspectiva de equidad, y
- ◆ El funcionamiento del Consejo de Equidad, encargado de definir orientaciones de política pública, exigir y vigilar el cumplimiento de compromisos, como en el caso del presupuesto para políticas de equidad.

Todo lo cual surgió de la iniciativa de las mujeres con respaldo municipal, con el objeto de construir las bases de una ciudad equitativa e incluyente.

También por parte de la Comisión y el Cabildo de Mujeres, se ha instaurado un mecanismo anual de rendición de cuentas, como necesidad y ejemplo de transparencia y corresponsabilidad en la gestión local.

En algunas ciudades de la región, al igual que en Quito, se producen coyunturas favorables a la equidad entre mujeres y hombres, en las cuales las instancias de gobierno local, mas que promotoras y ejecutoras, asumen una función facilitadora y las organizaciones sociales desarrollan todo su potencial propositivo. Sin embargo, las coyunturas son limitadas en el tiempo, por lo que las iniciativas implementadas en un periodo de gobierno, tienen el riesgo de desaparecer al cabo del mismo, obligando a encontrar vías de sostenibilidad efectivas y a largo plazo.

Estas vías, normalmente tienen que ver con la aprobación de ordenanzas, formulación de políticas que a su vez implican un cambio en la estructura municipal, capacitación del personal, destino de partidas presupuestarias, entre lo principal. Así se hace más difícil el desmontaje en administraciones subsiguientes. Es decir, que subyace a estas iniciativas, una apuesta a institucionalizar la preocupación y atención municipal por la equidad de género, que gracias al compromiso y beneficio ciudadano obtenido, no podrán desaparecer fácilmente, a riesgo de ser reclamadas de forma activa por la sociedad.

Combinar mecanismos para construir y sostener la equidad de género

Dos corrientes o tendencias de sostenibilidad han sido ejemplificadas en esta sección. En primer lugar la que se asienta en el control social y presión política, como en el caso de Cochabamba, y la que aprovecha la voluntad política y la apertura municipal para institucionalizar el enfoque de equidad de género en la gestión local, como en el caso de Quito.

Ambas corrientes tienen sus respectivas cualidades y alcances, por ejemplo la movilización y organización ciudadana, en el primer caso, y la conciencia de género de las autoridades locales, en el segundo. Pero ambas también demuestran limitaciones. En Cochabamba se advierte poca participación municipal en el proceso de planificación con perspectiva de género, mientras que en



Quito hacen falta instancias técnicas al interior de la estructura municipal, para ejecutar las decisiones políticas favorables a la equidad.

De esta manera se vuelve necesario considerar la complementariedad y

combinación de mecanismos de sostenibilidad dentro de un proceso dinámico, oportuno y factible de construcción de equidad, en el marco de una co - gestión local alternativa.

IMPACTO SUSTANTIVO DE LAS INICIATIVAS PORTADORAS DE EQUIDAD

Si en la práctica es complicado medir el impacto de intervenciones públicas o privadas concretas o puntuales, es todavía más difícil de medir aquel que corresponde a una intervención orientada al cambio cultural, de comportamientos y de mentalidades. Las relaciones de género, dentro de un sistema de poder / subordinación, que afecta de manera más crítica a las mujeres y que está arraigado a través del tiempo, requieren ser trabajadas de manera sistemática, por lapsos prolongados, para lograr impactarlas y hacerlas cambiar.

Sin embargo, varias de las experiencias aquí destacadas han logrado impactos diversos en el corto plazo y con ellos, han incidido en comportamientos posteriores. En la opinión de las protagonistas de varias de las iniciativas llevadas a cabo en sus respectivas localidades, los impactos han sido importantes en varios sentidos; tanto en

la vida de las propias mujeres y sus organizaciones, como en los comportamientos institucionales e inclusive en la opinión pública general.

Es de advertir que para valorar en justa medida el impacto de las intervenciones promotoras de equidad, es necesario indagar la percepción de mujeres y hombres, usar una metodología que permita aislarse de la experiencia y que dote de mayor objetividad a los juicios, pero además, establecer la particularidad del contexto social, político, cultural en el que se desarrolla. En las experiencias que se detallan a continuación se expresan algunos de dichos elementos, no necesariamente todos, ya que los documentos de candidaturas presentados a los Concursos, si bien debían referirse a los impactos de las intervenciones, no tenían que desarrollar estudios de medición de impacto propiamente dicho.

Impacto en la interacción gobierno local - ciudadanía

Las innovaciones en torno a la inclusión del enfoque de género en la gestión local se han producido en ciudades de diferente tamaño y características, sean éstas demográficas, culturales, económicas, etc. Los impactos generados por dichas intervenciones han sido igualmente variados, pero destacaremos algunos que importan desde un punto

de vista de género porque de alguna manera contestan estereotipos arraigados en lo socio - cultural y en la gestión local.

Interesa, por ejemplo, observar lo que ha cambiado en la interacción entre el gobierno local y la ciudadanía, como fruto de la siguiente experiencia.

Experiencia 13:

Tena, Ecuador

La equidad entre mujeres y hombres, una novedad en gestión local

En la Amazonía ecuatoriana, a orillas del río Tena, se ubican siete parroquias que conforman el cantón Tena. Su población es 60% indígena quichua y 40% familias de colonos mestizas. Ya desde 1992, la gestión del gobierno local se enmarcó dentro de los postulados del Desarrollo Humano Sustentable, «entendiendo este paradigma, como una nueva actitud individual y colectiva frente a la vida, lo que supone rompimiento de viejos esquemas, el fomento de nuevos valores que aporten a construir la equi -



dad como una práctica social, que democratiza la vida cotidiana y la vida pública”.⁵²

Consecuente con el planteamiento señalado, el Municipio del lugar desarrolló diagnósticos y planes de desarrollo participativos, estructuró políticas sociales cuya implementación estaría a cargo de Oficinas Municipales tales como la de la Mujer y otras, ofreció servicios sociales múltiples e institucionalizó canales de participación ciudadana. Contestando a una tradición obrista del municipio, éste se transformó hasta adquirir características de un verdadero gobierno local.

La Oficina de la Mujer y la Casa de la Mujer de Tena, aparte de dar atención prioritaria a dos de los principales problemas que afectan a las mujeres de la zona como son el maltrato y los bajos ingresos, han desarrollado un conjunto de acciones promotoras de la ciudadanía de las mujeres, llegando a que el Plan de Desarrollo Cantonal de 1998, elaborado participativamente por la ciudadanía, establezca el Programa «Género y Participación», con los siguientes objetivos:

- ◆ Propender a la igualdad de oportunidades ente hombres y mujeres;
- ◆ Motivar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social; y
- ◆ Reducir el impacto de la violencia doméstica.

Bajo la iniciativa de la Oficina de la Mujer se desarrollaron un sinnúmero de talleres con la participación de mujeres y hombres de las dos culturas, para «elaborar un diagnóstico específico sobre los problemas en las relaciones de género a nivel familiar y cantonal y con los mismos grupos elaboró su Plan de Acción denominado «Guía Programática de la Oficina Municipal de la Mujer», basada en la realidad y las necesidades de la población.⁵³

En solo dos años de ejecución del plan mencionado, se puso en funcionamiento la «Casa de la Mujer» con servicios de atención integral a la mujer; el Programa «Mujer en el Tena» para promover su liderazgo y participación pública; el Programa de Generación de Ingresos que promueve la autonomía económica de las mujeres; el Programa de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género para incidir en ese sentido, en la institucionalidad local; y el Programa de Fortalecimiento Interno «que supone un esfuerzo sostenido a nivel institucional para la sensibilización y la capacitación interna del Gobierno Municipal de Tena - GMT, para el manejo técnico y político de la equidad de género».

Considerando las características del municipio en cuanto a su trayectoria de relegamiento por parte del Estado, de aislamiento de las dinámicas políticas, económicas y culturales, de conflictividad inter-étnica y de encubrimiento de la violencia contra las mujeres, pero también ubicados en el actual proceso de redefinición de las relaciones de gobierno y participación ciudadana, la intensa acción de la Oficina Municipal de la Mujer tuvo un impacto macro, tanto a nivel de la gestión local, como al nivel de las relaciones interpersonales y colectivas de género.

Los resultados más visibles de esta experiencia, que ha contado con apoyos económicos modestos, son:

- ◆ El cambio estructural en el Gobierno Municipal de Tena, que cuenta con la Oficina Municipal de la Mujer y la Casa de la Mujer, lo que está debidamente legitimado al interior del Concejo;
- ◆ El conocimiento y aceptación que tiene la OMM entre la población del Tena;
- ◆ El excelente nivel de convocatoria que tienen las iniciativas de la OMM, tanto para eventos de capacitación, debate público, movilización, etc.; y
- ◆ La amplia aceptación que han merecido los servicios prestados por la Casa de la Mujer, especialmente en la asesoría legal, psicológico para casos de violencia, y atención médica y capacitación en salud reproductiva.

Entre los indicadores cualitativos que exhibe esta experiencia, se destacan: la disponibilidad y frecuencia de uso por parte de mujeres indígenas y mestizas, así como de sus familias, de información sobre sus derechos específicos; y la disponibilidad de servicios especializados de asesoría legal para casos de violencia familiar, de asesoría familiar, de información en salud reproductiva. Las mujeres del sector indígena y mestizo han participado en espacios de discusión pública sobre el tema de género relacionado con medio ambiente, producción, violencia y desarrollo. La OMM ha estructurado una red informal de cooperación entre organizaciones de base e instituciones, tanto a nivel cantonal como provincial. La OMM cuenta con una política de comunicación que se evidencia en su capacidad de producir herramientas y en la fluida interacción con los medios de comunicación. También se ha incidido en la sensibilización y capacitación del personal técnico del municipio, frente al tema de género.

En esta experiencia hay que destacar la fuerza y creatividad con que las mujeres se involucraron en el proceso de gobernabilidad y desarrollo local planteado, encontrando en él condiciones favorables a la equidad que les llevó a ejercer funciones más allá de las específicas. Este hecho ubicó su accionar dentro de la corriente principal del desarrollo, e involucró mujeres y hombres de ambas culturas en

relaciones, procesos y debates que antes les fueron negados a cada cual.

Si bien el impacto de la experiencia de Tena puede ser visto como limitado en el tiempo y demasiado local, al momento fue importante la significación y las consecuencias que tuvo la misma en la práctica ciudadana y en la gestión local, como se desprende de los indicadores registrados antes y el reconocimien-



to local y hasta internacional obtenido por esta experiencia.⁵⁴

Apuntalando su impacto, es importante destacar que las estrategias deliberadas para dotar de sostenibilidad al proceso, fueron los consensos, la participación, la sistemática rendición de cuentas entre actores, el uso del idioma nativo de las

comunidades indígenas, la política de alianzas con otras instancias de la gestión local, la transversalización del enfoque de género y su institucionalización expresado como eje del Plan de Desarrollo Local, en las oficinas, servicios y presupuestos expresos para el efecto.⁵⁵

Impacto en estructuras y comportamientos institucionales

Como se observa en la mayoría de candidaturas a los Concursos, en la opinión de las protagonistas de varios de los procesos locales promotores de equidad, las iniciativas que se han ejecutado regularmente implican una modificación, aunque en algunos casos mínima, de la estructura y funcionamiento de las instituciones y gobiernos locales. El caso de San Salvador reseñado al inicio, reestructuró profundamente al municipio en función de la política de equidad de género y, luego de varios años de ejercicio en ese sentido, ya los comportamientos institucionales no pasan por alto las inequidades de género existentes que antes mantenían o ignoraban.

Se deduce de varias experiencias que mientras más alto e importante el nivel

de la intervención, el impacto se proyecta mejor. Si es proyecto, el impacto estará circunscrito a escala reducida y la misma intervención quizá no requiera modificación alguna en el orden administrativo. Sin embargo, cuando se vuelve programa o plan, como los de «igualdad de oportunidades», la intervención demanda repuestas institucionales más complejas, como la creación de oficinas, con atribuciones y presupuestos específicos, pero además regidos por normas de equidad e inclusión.

A continuación nos referiremos a una iniciativa que, en su momento, replanteó la política departamental y además la tónica de funcionamiento de las mancomunidades municipalistas.

Experiencia 14:

Gobernación / Departamento de Risaralda, Colombia (13 municipios)
«Equidad y perspectiva de género en la planificación del Departamento»⁵⁶

«En atención a las disposiciones de la nueva Constitución Colombiana, que plantea la necesidad de diseñar mecanismos específicos para superar las inequidades por razones de clase, etnia, edad, religión y sexo, se crea el Programa de Formación de Mujeres Líderes, que capacita a las mujeres de las regiones para que intervengan en la voluntad política de los gobernantes e introduzcan el tema en los departamentos.

Las gestiones de las mujeres capacitadas, lograron el compromiso real de las autoridades para insertar la temática en los planes de gobierno.

Se trabajó también en la capacitación en procesos de planificación con equidad de género al personal de la Gobernación y de otras instituciones. De ello resultó el equipo de Equidad y Perspectiva de Género de la Gobernación, que participó en la formulación del Plan de Desarrollo «Es Tiempo de Sembrar, Risaralda de cara al siglo XXI». El plan definió las áreas de trabajo y diseñó la Política de Equidad de Género del Departamento, que consta de los siguientes capítulos:

- ◆ Transformación cultural hacia la paz y la democracia
- ◆ Equidad de género en Risaralda
- ◆ En Risaralda los hombres y las mujeres son sujetos de desarrollo
- ◆ La siembra de la equidad

Con el fin de integrar el tema en la vida institucional, la Gobernación participa de otras actividades sobre diversas temáticas sociales y, particularmente, en asuntos relacionados con la problemática de la mujer y la equidad.

Como resultado de estas experiencias, se han concretado propuestas de acompañamiento a proyectos específicos, que se trabajan en los Municipios del Departamento. Para introducir el tema de la equidad y generar su desarrollo en las entidades territoriales, se aprovechan los Centros de Pensamiento Municipal, espacios de formación, información y reflexión para la toma de decisiones.⁵⁷



Para contextualizar la importancia e impacto de esta experiencia es necesario tomar en cuenta la situación particular de los gobiernos locales en Colombia, las amenazas de que son objeto y los esfuerzos que hacen tan solo para mantener niveles mínimos de seguridad y tranquilidad ciudadana. El hecho de plantearse la siembra de la equidad, en tales contextos, es por sí mismo, un gran desafío.

El que mujeres motivadas propongan a la Gobernación y ésta acepte iniciar un proceso institucional y ciudadano hacia la equidad de género, resultó de gran impacto pues, en primer lugar, involucró a 13 municipios, quienes fueron asesorados por profesionales de la planificación de género, desarrollaron acciones al mismo tiempo y en el mismo

sentido, en interacción con niveles nacionales de la administración y gobierno, implicando en todo caso, mayores impactos y desarrollos en el ámbito institucional que en el social.

Por su parte, al interior del municipalismo colombiano, como no había existido antes experiencia semejante, ésta se constituyó en un referente importante de mancomunidad municipal en el tema de equidad de género. Un conjunto de instrumentos de capacitación en planificación del desarrollo con enfoque de género fueron aplicados y probados como parte de este proceso que además involucró a algunas organizaciones no-gubernamentales e instancias públicas supra-locales relacionadas con la planificación de género.

Impacto en el imaginario colectivo sobre la gestión pública de mujeres

Son muy pocas las mujeres que en la región desempeñan cargos de alcaldesas. Los dispositivos legales de “cuotas” no aplican ni inciden cuando las candidaturas son uni-personales, de tal suerte que a este nivel aún persiste la primacía de hombres candidatos y electos.

De todas formas, entre las mujeres que llegan a ocupar la principal dignidad de una ciudad o asentamiento humano de cualquier magnitud, también es bajo el porcentaje que ejerce una gestión con enfoque de equidad entre mujeres y hombres. Buena parte de ellas han llegado a hacer conciencia de las inequidades de género, justamente a partir de su experiencia particular en la política y en la gestión pública, o prestando oídos a los planteamientos de sus congéneres.

También sucede que una vez que una mujer accede a una función pública, se ve presionada a trabajar «indistintamente» para toda la ciudadanía, implicando la atención a otras inequidades y grupos sociales, entre los cuales las de género y las mujeres respectivamente, son uno más, aún cuando las mujeres constituyan un grupo más pero mayoritario y, la de género, una inequidad más pero omnipresente.

A continuación haremos referencia al impacto en el imaginario colectivo que se cree ha sido generado a partir de la gestión de una mujer autoridad local que rige a una población de 200.000 habitantes en pleno centro de Lima, Perú.

Experiencia 15:
Rímac-Lima, Perú
«Mujer y poder: cambios trascendentes del milenio»⁵⁸

Hasta el año 1998, el gobierno local fue presidido por 32 Alcaldes varones, siendo a partir del año 1999, la primera vez que una mujer asciende al sillón municipal. «Este hecho marcó un hito en la historia del Distrito, por que se dio un cambio total en el estilo del gobierno, trazándose políticas de gestión en base a tres premisas:

- ◆ Gobierno con enfoque de género
- ◆ Gobierno participativo y de concertación
- ◆ Gobierno que apuesta al desarrollo humano.»⁵⁹

Entre las primeras acciones de su gestión, se procedió a sendos diálogos ciudadanos para establecer conjuntamente los problemas, necesidades y soluciones.



Dos de los problemas y datos registrados en estos eventos fueron: 27% de los hogares del distrito están encabezados por mujeres y 17% de las mujeres sufren violencia por parte de sus esposos. Esta situación orientó la labor municipal que de inmediato creó la Comisión de la Mujer; el Comité de Promoción de la Mujer; la Casa de la Mujer y la propuesta de planes de acción y operativos en relación a los objetivos favorables a este grupo social. La dinámica que se imprimió alrededor de dichas acciones e instancias logró la participación de muchos grupos organizados de mujeres.

Transcurrido poco tiempo desde el inicio de la gestión ya se exhibían cambios en el marco legal, pues se habían dictado acuerdos de Consejo y Ordenanzas para el funcionamiento de las instancias antes mencionadas, pero además se presentaron dos dictámenes a favor de las mujeres, por parte de la Comisión de la Mujer:

- ◆ Exoneración del pago de partidas de nacimiento a madres que soliciten alimentos en la vía judicial (Ordenanza No. 030-99/MDR, 30-09-99); y
- ◆ Las mujeres integrantes de la Mesa Municipal de Auto-sostenimiento Familiar, accederían a la venta de sus productos en los espectáculos populares que se realicen en el distrito.

En el marco administrativo, los cambios fueron igualmente notorios a través de la creación de tres programas de atención a las mujeres, niños y niñas, adolescentes, y personas mayores, respectivamente.

Entre los impactos de esta gestión en la vida de las mujeres y las relaciones con los hombres en el contexto del desarrollo local se anotan:

- ◆ Por primera vez la autoridad municipal convoca a las mujeres para tratar temas de participación ciudadana, género y democracia; también se han capacitado en dirigencia vecinal, cultura, turismo y Plan Integral de Desarrollo Local;
- ◆ El simple hecho de haberse sentido partícipes y ser tomadas en cuenta por su autoridad, les ha permitido a las mujeres rimenses mejorar su autoestima;
- ◆ Reconocimiento de sus potencialidades de liderazgo, habilidades sociales y desarrollo de destrezas y capacidad para el auto-sostenimiento familiar;
- ◆ Apertura de espacios de participación social y política;
- ◆ «Asumen como modelo de mujer líder a su Alcaldesa a quien ven como amiga;»
- ◆ «Los varones también están aceptando que hay que trabajar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.»⁶⁰

Con esta experiencia se transmite buena parte de la intencionalidad de una mujer conciente de la problemática de género, al momento de su ejercicio político administrativo en un distrito complejo, dentro de una ciudad representativa de la región, como es Lima. Se advierte la conciencia de ella sobre las potencialidades de las mujeres que han accedido, no sin dificultad, al mundo tradicionalmente sexista de la política.

Se registra también la percepción tanto de ella como de la comunidad, en torno al carácter y cualidades de una gestión liderada por una mujer. Y sobre este aspecto se ahonda, cuando se cree haber encarnado un modelo de mujer de acción, identificada y en conexión con la comunidad. Subyace el convencimiento de que una imagen de eficiencia y positiva respecto a su gestión, legitima la participación de mujeres en la política y les aporta una sensación mayor de auto-estima. Esta preocupación especial por lo que significan la imagen, los modelos, las relaciones y comportamientos de las personas y autoridades, en este caso, una mujer en el poder local, es quizá la particularidad más llamativa de esta experiencia.

Es necesario resaltar el interés frecuente, en este caso, por empoderar a las mujeres del distrito bajo el convencimiento de que es una condición de la superación de las inequidades de género que las afectan. Pero además se advierte el interés por construir y encontrar en ellas interlocutoras de género.

En definitiva, se observa en varias experiencias presentadas a los Concursos donde ha habido una dinámica participación de las mujeres autoridades locales, sean alcaldesas o concejalas, que hay una permanente alusión a las diferencias positivas en el estilo e impacto de la gestión de ellas en comparación con la de los hombres. Estas diferencias que las caracterizan estarían dadas por una suerte de coherencia entre el discurso, la sensibilidad y el comportamiento de dichas autoridades frente a la problemática de género. Ellas empiezan identificándose con la realidad de exclusión que vive la población del lugar, reparan con facilidad en las inequidades de género y actúan para revertirlas.



Sin pretender generalizar, es importante anotar la importancia del convencimiento de algunas mujeres en cargos de autoridades locales que la relación que logran entablar con las organizaciones de mujeres y con las organizaciones mixtas de la sociedad se produce dentro de un esquema menos clientelista y más de diálogo y construcción ciudadana que beneficia a los distintos grupos y, desde luego, a las mujeres.

Si bien se busca un impacto cualitativo, no hay que descuidar el cuantitativo y material

Con base a las percepciones de diversos actores del ámbito local latinoamericano y caribeño que han participado en estas experiencias, podemos apreciar algunas características o elementos de los impactos generados por las intervenciones locales promotoras de equidad. Estos se refieren a cambios en las relaciones municipio - ciudadanía, en las estructuras y comportamientos institucionales y aún en el imaginario social, los mismos que redundan en un mejor posicionamiento de la causa de la equidad entre mujeres y hombres y en una revalorización de la presencia de ellas en el desarrollo y en la gestión local.

En cualquier caso, la presencia activa de las mujeres en la gestión local les está

Si toda esta situación resulta frecuente en la región, entonces aparece como importante y necesario desarrollar un acercamiento y capacitación sistemática a las mujeres autoridades locales de cada país, con el objeto de generar un impacto regional de género en la gestión y gobernanza local.

significando a las sociedades locales mayor democratización, innovación y construcción ciudadana, todo lo cual constituye parte importante del impacto buscado desde un enfoque de equidad de género.

Aunque lo dicho alude a un impacto concreto en diferentes aspectos de la gestión local, es necesario evaluar de manera permanente y más precisa el impacto específico que las iniciativas y experiencias reseñadas producen sobre las relaciones de género en los diversos ámbitos de interacción social y sobre las condiciones concretas de la vida de las mujeres y de los hombres.

Notas

- 1 Municipalidad de Villa María del Triunfo. Candidatura presentada al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local", 2000. Archivos PGU-ALC, Quito.
- 2 Idem
- 3 Municipalidad de San Salvador. Candidatura presentada al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local", 2000. Archivos PGU-ALC, Quito.
- 4 Idem
- 5 Idem
- 6 Dirección General de la Mujer de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Candidatura presentada al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local», 2000. Archivos PGU-ALC, Quito.
- 7 Idem
- 8 Idem
- 9 Idem
- 10 Centro Municipal de la Mujer de Vicente López, 1999. Candidatura presentada al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local». Archivos PGU-ALC, Quito.
- 11 Idem
- 12 Idem
- 13 Título complementario del Plan de Igualdad de Oportunidades para Montevideo



- 14 La duración o vigencia del Plan es de tres años, a partir del 2002. Comisión Equidad y Género, Comisión de la Mujer, Intendencia Municipal de Montevideo, 2002. "Oportunidades y Derechos, Ni Más Ni Menos. Plan de Igualdad para la Ciudad de Montevideo. Montevideo. <http://www.chasque.apc.org/guifont/igual00.htm>
- 15 Comisión Equidad y Género, Comisión de la Mujer, Intendencia Municipal de Montevideo, 2002. «Oportunidades y Derechos, Ni Más Ni Menos. Plan de Igualdad para la Ciudad de Montevideo. Montevideo. <http://www.chasque.apc.org/guifont/igual00.htm>
- 16 Idem
- 17 Provincia de Puerto Plata, República Dominicana. 2000. «Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los Ayuntamientos de la Provincia de Puerto Plata, República Dominicana» . Candidatura presentada al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local. Archivos PGU-ALC, Quito.
- 18 Los municipios de la Provincia de Puerto Plata de República Dominicana son: San Felipe de Puerto Plata (municipio cabecera), Sosúa, Imbert, Altamira, Luperón, Los Hidalgos y Villa Isabela.
- 19 CIPAF, Centro de Investigación para la Acción Femenina. ONG impulsora del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y de su implementación a nivel local.
- 20 Documento de Candidatura. Ver nota 16
- 21 Idem.
- 22 Idem.
- 23 Idem
- 24 Network of NGOs, 2000. "Engendering Local Government in Trinidad and Tobago". Candidatura presentada al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local". Archivos PGU-ALC, Quito.
- 25 Idem. Traducción: P. Palacios
- 26 Idem
- 27 Las Corporaciones Regionales de Trinidad y Tobago equivalen a las municipalidades o gobiernos locales del resto de América Latina y las personas que las encabezan son el equivalente de los Alcaldes o las Alcaldesas.
- 28 Municipio de Quetzaltenango y AMUTED, 2000. «Formación y Capacitación para el Fortalecimiento de la Participación de las Mujeres con Equidad de Género y Poder Local». Experiencia presentada al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local». Quito, Archivos PGU-ALC.
- 29 El seguimiento a este proceso de estuvo dado mediante la Consulta Urbana implementada con la asistencia técnica de PGU-ALC, desde 1998 hasta el 2001.
- 30 Idem
- 31 En Agosto de 1995, surge en el país el Instrumento Político Asamblea por la Soberanía de los Pueblos (ASP), ante el total descrédito de los partidos tradicionales por parte de los campesinos.
- 32 INNCA, 2000. «Mujeres Campesinas Ejerciendo Poder Local». Candidatura presentada al II Concurso Regional Acciones Afirmativas promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local». Quito. Archivos PGU-ALC.
- 33 Se denomina vecinos a los habitantes del pueblo, que por la misma razón se diferencian de los campesinos.
- 34 Central Regional Campesina Chivalaki, CERCH
- 35 El Instituto de Capacitación Campesina INCCA, realizó esta tarea de gran impacto en la comunidad.
- 36 Idem
- 37 Ambitos definidos por Proequidad, GTZ, 1995. Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación. Bogotá
- 38 Municipalidad de Oña y Habitierra, 2000. «Experiencia tras experiencia pero con la Participación Equitativa y Propositiva de Mujeres y Hombres, construimos el Desarrollo Local». Candidatura presentada al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en le Poder Local». Quito. Archivos PGU-ALC.
- 39 Idem
- 40 Idem
- 41 Según información proporcionada a finales del 2002 por representantes del IFFI, el Plan Estratégico De Desarrollo, que reconoció previamente al Plan Estratégico de Desarrollo con Enfoque de Género PEDEG, como su instrumento base, fue aprobado por el Consejo Municipal en Agosto 2002. Lo cual da fe de la creciente institucionalización lograda por este instrumento, siempre con base a una amplia movilización de las organizaciones locales de mujeres.
- 42 Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación, Viceministerio de Planificación Estratégica y Participación Popular, 2000. Planificación Estratégica de Desarrollo con Enfoque de Género para el Municipio Cercado de Cochabamba. Sistematización elaborada por Carmen Zabalaga y Marta Arévalo y el auspicio de IFFI, Universidad de Toronto, ACDI. Cochabamba. Pg. 51
- 43 Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad, IFFI, 2000. Por el derecho a vivir la democracia con equidad social y de género. plataforma@albatros.cnb.net Cochabamba
- 44 Idem, Pg.1
- 45 Idem.
- 46 Idem. Pg.2
- 47 Idem
- 48 Idem. Pg.34
- 49 Idem, Pg. 35
- 50 Idem, Pgs. 43.44
- 51 Un detalle de los resultados de cada Comisión Temática se encuentra a lo largo del documento "Por el derecho a vivir la democracia con equidad social y de género" de la Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad, IFFI, 2000. plataforma@albatros.cnb.net Cochabamba
- 52 Gobierno Municipal de Tena, 2000. Candidatura presentada al II Concurso Regional Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local. Archivos PGU-ALC, Quito.



- 53 Idem
- 54 Experiencia que recibió uno de los tres premios del Segundo Concurso Regional “Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local”, 2000. Archivos PGU-ALC, Quito.
- 55 De acuerdo a informaciones proporcionadas a finales del 2002, el Plan de Desarrollo Local elaborado con perspectiva de equidad de género fue actualizado en el año 2002 y mereció el apoyo del Consejo Nacional de las Mujeres de Ecuador, CONAMU.
- 56 Transcripción de la reseña de la experiencia de Risaralda-Colombia, en: Municipios destacados como gestores de los derechos de las mujeres, Ps. 55-56. 1998. PGU-ALC, UNIFEM, Programa Mujer y Habitat / CNUAH, Gobierno Ciudad de México, Quito.
- 57 Idem
- 58 Municipalidad Distrital de Rímac, «Mujer y Poder: cambios trascendentes del milenio», Candidatura presentada al II Concurso Regional Acciones Afirmativas promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local». Archivos PGU-ALC. Quito
- 59 Idem
- 60 Idem





Obstáculos

LOS OBSTÁCULOS DE UNA GESTIÓN LOCAL PROMOTORA DE EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La historia de resistencia a los cambios, por muy pequeños que éstos sean, es larga. Los cambios que se plantean a la sociedad desde la perspectiva de equidad de género, revisten aún mayor dificultad y generan incomodidad y resistencia porque apuntan a subvertir órdenes y revertir sistemas de exclusión y subordinación que afectan a un grupo significativo, si no mayoritario de la población, y ponen en evidencia tanto los privilegios como las injusticias, no sólo a nivel local, sino también a nivel nacional.

Las iniciativas que se han reseñado en este documento han tenido éxito no sin antes haber remontado a un conjunto de dificultades y obstáculos que se suman a la antes mencionada resistencia, arraigada profundamente tanto en el consciente como en el subconsciente de los sujetos sociales, así como en la cultura organizacional y en las instituciones.

OBSTÁCULOS MATERIALES

Obstáculos materiales se refieren a limitaciones en la disponibilidad de recursos, cobertura de servicios, rigidez en funciones administrativas e incapacidad de gestión innovadora.

Aún cuando conocemos que por lo regular es insuficiente el destino o disponibilidad de recursos para todo aquello implicado en lo social, como lo estaría la equidad de género y, más aún cuando nuestros estados nacionales y locales se han propuesto la reducción del gasto social, es sorprendente que la mayoría de las experiencias de gestión local promotora de equidad de género, destacan este tipo de obstáculo pero no entre los más apremiantes.

El Estado, a nivel local y nacional, la normativa y las estructuras que dan soporte a los sistemas de gobernanza, inclusive las organizaciones y aun los mismos movimientos sociales, no están exentos de responsabilidad en el mantenimiento de relaciones sociales no equitativas. Los individuos, hombres y también mujeres, estamos involucrados en este estado de cosas. En consecuencia, está en todos los partícipes de la gestión y el desarrollo local, el actuar en una perspectiva transformadora de las relaciones sociales de género.

La mayor o menor dificultad enfrentada, los nudos críticos y obstáculos recurrentes que fueron identificados y en algunos casos superados por protagonistas de las experiencias locales promotoras de equidad, sugieren la siguiente clasificación según la sustancia del obstáculo: materiales, culturales, político - organizativos, limitadas capacidades de los actores.

En Buenos Aires resultó difícil constatar la dificultad de gestionar un organismo público en una megaciudad. Las formas tradicionales de administración pública no permitían atender una demanda tan basta y dotar de servicios a grupos sociales tan amplios, pauperizados y no articulados al sistema productivo, como sucede con buena parte del sector femenino que habita la ciudad. Por tanto, la Dirección y posterior Sub-secretaría de la Mujer debió reorganizar su estructura y funcionamiento, que implicó adaptarse a las necesidades y demandas de la comunidad, una paulatina descentralización y creación de servicios (Centros



integrales de atención a la mujer en los barrios, dotar de personal especializado en género a los Centros de Gestión Participativa, incorporar tareas preventivas en otras instituciones de la comunidad), implicó una centralización y coordinación administrativa, así como el uso de instrumentos de planificación estratégica para garantizar eficacia en la gestión y optimización de recursos humanos y financieros. La poca disponibilidad de información desagregada dificultó aún más el conocimiento y atención a la realidad de inequidades de género en la ciudad.

En la mini-ciudad de Tena, Ecuador, sucedía algo parecido. La prevalencia de prácticas de gestión municipal e intereses ciudadanos centrados en las obras físicas, redundaba en la dispersión de las acciones municipales y la baja coordinación entre sus dependencias. Lo cual explica la luz propia con que brilló la Oficina de la Mujer a pesar de su interés por trabajar de manera convergente con todo el aparato municipal.

Villa María del Triunfo, como tantos municipios peruanos, sufrió las conse-

cuencias de políticas macro-económicas de reducción del gasto social implementadas por el gobierno central, que afectaron y dificultaron la inversión en promoción social y desarrollo. Lo cual es más crítico cuando es un distrito con más del 30% de su población en situación de extrema pobreza, en el que la mayoría de mujeres está articulada a varios programas orientados a garantizar la alimentación y sobrevivencia de sus familias.

En Quetzaltenango, Guatemala, fue muy sentida la insuficiencia de ingresos y oportunidades de las mujeres indígenas para acceder a la educación, la salud y otros servicios que ha incidido sensiblemente en frenar su desarrollo. Esta pobreza material de ciertos grupos les impide disponer de tiempo y energía para organizarse, participar, hacer oír su voz. Siendo así de profunda la necesidad, inclusive los recursos que dispuso el municipio y los logrados desde otras fuentes, resultaron escasos para movilizar a los grupos interesados en su proceso de gestión incluyente, equitativa y multicultural.

OBSTÁCULOS CULTURALES

Los obstáculos de carácter cultural se refieren al machismo, a la discriminación sobre todo de género y étnica, así como a la exclusión imperantes en las sociedades locales de la región.

Justamente en Quetzaltenango, Guatemala, se sintió la triple discriminación que sufren en tanto mujeres, pobres e indígenas, las implicaciones de una sociedad patriarcal y excluyente, en la cual las mujeres obtienen poca credibilidad en torno a sus capacidades y acción ciudadana, la violencia contra ellas y el marco social afectado profundamente por la discriminación étnica. En este contexto, se considera que sólo una acción firme, organizada, y sistemática de lucha contra la discriminación étnica y a las inequidades de género, así como una sistemática capacitación productiva y política de las mujeres, podría incidir en la eliminación de los obstáculos que frenan tanto el desarrollo de las mujeres como el desarrollo local con equidad

social y de género. La convergencia entre las mujeres y la voluntad política y acción del gobierno local, en torno a esta causa, ha sido crucial para enfrentar las dificultades culturales que aún persisten.

También en los municipios de Vacas, Bolivia y en Tena, Ecuador, con mayoría poblacional indígena, los obstáculos culturales emergen con contundencia.

En Vacas, las diferencias inter-étnicas y de clase entre el campesinado y los habitantes del pueblo, afloran en cada actividad y cada crisis de gobernanza que se presenta y no pudo exceptuarse en la experiencia de las mujeres que pugnaban para que el gobierno local atendiera a sus necesidades. Los intereses particulares se impusieron ante el interés y solidaridad de género, cuando la concejala mujer que asumió el cargo con mandato desde las mujeres campesinas, favoreció la presencia



y postulados del representante del poder tradicional y local. De todas formas, fue la fuerza y persistencia de la organización de mujeres campesinas que luego de intentos sucesivos logró el objetivo de acceder al poder local y a definir las políticas públicas.

En Tena, la convivencia ciudadana ha estado tradicionalmente afectada por altos índices de violencia intra-familiar,

especialmente entre la población indígena, por lo cual dar un tratamiento a este fenómeno, resultó bastante complejo, implicando desde acciones de concientización hasta dotación de servicios asistenciales concretos, el manejo de metodologías apropiadas y tratamientos especiales en términos culturales y además un trabajo sostenido tanto con hombres como con mujeres.

OBSTÁCULOS POLÍTICOS – ORGANIZATIVOS

Estos obstáculos son de los más recurrentes y se refieren directamente a las dificultades encontradas para incidir en y cambiar los sistemas de relacionamiento social y gobernanza basados en el ejercicio del poder por parte de unos y la subordinación por parte de otras. Tiene que ver con la condición de “ciudadanas de segunda” que experimentan las mujeres en las sociedades locales de la región. También con la dificultad de generar alianzas inter-genéricas significativas a favor de la equidad.

En Villa María del Triunfo, Perú, se sintió una necesidad apremiante de construcción de argumentos para convencer a la clase política de que la atención a las necesidades de las mujeres y a los intereses de género constituye un eje fundamental de desarrollo del distrito.

En el mismo Buenos Aires, Argentina, y aún bajo un marco constitucional favorable a la equidad de género, se sufrió la falta de conciencia de la dirigencia política sobre la discriminación que sufren las mujeres, lo cual de alguna manera se contestó con la voluntad política del jefe de gobierno local y con los mayores recursos y jerarquía que se dio a la instancia específica de atención a las mujeres.

En Quetzaltenango el foco de la lucha es contra la prevalencia de sistemas que limitan la participación de las mujeres en las decisiones familiares y locales. En este caso, además se sufrió la crítica y

negatividad de quienes no comparten la propuesta del alcalde indígena de gestión local multicultural e incluyente, en la cual las organizaciones de mujeres más representativas están comprometidas.

En Tena fue difícil remontar una tradicional relación clientelista entre el municipio y la comunidad sostenida y exigida, sobre todo, por ésta última. Por lo tanto, fue arduo desarrollar una interacción municipio - comunidad centrada en la gestión social y los derechos ciudadanos, en la cual las mujeres fijaron su objetivo.

En Oña, Ecuador, el proceso participativo de gestión local con enfoque de género se vio permanentemente afectado por los desfases en la comprensión por parte de los diversos grupos que se integraban paulatinamente a dicho proceso, en torno al nuevo sistema de participación ciudadana y a la propuesta de desarrollo con equidad entre mujeres y hombres que se estaba implementando. Esta situación exigía a quienes lideraban dicho proceso, una recapitulación constante en torno a lo avanzado, e implicaba un consecuente retardo al mismo.

En Vacas, como ya se observó, el interés de clase por mantener los privilegios y el poder, fue un obstáculo aunque coyuntural, para la solidaridad gremial y de género.



OBSTÁCULOS – CAPACIDADES DE LAS ACTORAS Y LOS ACTORES

Obstáculos referidos a las capacidades de las personas involucrados en los procesos promotores de equidad de género: Aunque menos fundamentales que los anteriores y con mayores posibilidades de superación, éstos obstáculos se resaltan con mucha frecuencia. Tienen que ver especialmente con las limitaciones de los actores en torno a la implementación del enfoque de género en la gestión local.

En Villa María del Triunfo se identificó como obstáculo la inexistencia en el país, de modelos y metodologías de gestión local orientados a la equidad de género. En Tena, el personal técnico y, en general, el personal municipal no estaba capacitado en lo relacionado con el enfoque de género, por lo cual se debió trabajar intensamente en ese sentido.

En Buenos Aires se enfrentaron y contestaron las concepciones rígidas sobre políticas públicas dirigidas a mujeres, a través de otras con alcances, flexibilidad y complejidad mayores desde un punto de vista de género.

Allí como en Oña, Ecuador, se experimentaron limitaciones en el manejo de instrumentos de gestión pública específicos.

Tanto en Vacas, Bolivia, como en Quetzaltenango, Guatemala, se hace referencia a obstáculos que aunque se inscriben en la presente categoría, en realidad aluden a problemas más fundamentales. En el primero se considera un grave obstáculo el «hablar de género en abstracto, sin cruzarlo con las discriminaciones culturales y sociales» que se experimentan todas al mismo tiempo. Mientras que en el segundo, se cita como obstáculo «el miedo de las mujeres a participar en espacios públicos y políticos», así como «la tradición de gestión local poco innovadora y excluyente». Estos obstáculos, como es de suponer, requieren una comprensión y tratamiento más profundos en torno al enfoque de género en si mismo, y a las implicaciones de una gestión con ese enfoque, para cada actor social y contexto específico de desarrollo local.







Leccion e s

LECCIONES DE LA EXPERIENCIA

Siempre el extraer lecciones de una experiencia nos remite a la comprensión común de que las iniciativas emprendidas constituyen procesos formativos y de construcción de nuevas mentalidades, en los que estamos involucrados.

Con base en la infinidad de lecciones aprendidas por las protagonistas de las iniciativas de gestión local innovadoras y promotoras de la equidad de género, se diría que estamos asistiendo y formando parte de una mega escuela de ciudadanía que se está consolidando en la región. Específicamente, estaríamos hablando de cátedras de equidad, género y gestión local alternativa, en la cual aprendemos y enseñamos el conjunto de actores, desde sus diferencias y particularidades.

Si bien es cierto que la mayoría de las lecciones tienen un sentido metodológico, que responde a preguntas como ¿qué hacer o cómo desarrollar exitosamente las iniciativas?, ¿cómo no cometer errores o no fracasar en el intento?, en este documento se hace un esfuerzo deliberado para catalogar a las lecciones aprendidas en tres tipos:

- ◆ Las lecciones metodológicas relacionadas principalmente con la integración del enfoque de género en la gestión y planificación local;
- ◆ Las lecciones de carácter político, que reflejan la comprensión en torno a la gestión local y las propuestas de equidad como campos de acción conflictivos, de enfrentamiento de intereses y de correlación de fuerzas en torno al poder, la exclusión y la discriminación de género al nivel local;

- ◆ Las lecciones que conciernen a las organizaciones de mujeres en su accionar y acceso a la ciudadanía plena, a su empoderamiento y participación en la construcción de la equidad de género.

Algunas experiencias se relacionan con los problemas que hay que revertir o los errores a corregir dentro de tal o cual intervención, mientras que otras hacen relación a las condiciones de éxito y lo positivo logrado en cada proceso. Se podría desprender de ellas que los aprendizajes surgen tanto de las dificultades como de la creatividad experimentadas. En todo caso la idea es aprender haciendo.

Es importante reconocer el valor que se da en la mayoría de las iniciativas presentadas a los Concursos, a la producción de conocimiento relacionado con cualquiera de las áreas temáticas que han sido abordadas en sus respectivos procesos. Se alude a la necesidad de «investigar» las situaciones de inequidad, a desarrollar «metodologías apropiadas» para incidir en cada contexto, a «sistematizar la experiencia» propia para conocerla mejor, perfeccionarla, pero además, transmitirla o socializarla. En este mismo sentido resulta de gran importancia, la necesidad sentida en cada caso de intercambiar conocimientos y, en general, experiencias, con otras del ámbito nacional e internacional, dentro de una estrategia, de fortalecimiento mutuo y de generación de impactos mayores, más sólidos, con mayor alcance y sostenibles a largo plazo, que apunten al balance de las relaciones entre mujeres y hombres en los ámbitos de gestión y desarrollo local.



LECCIONES METODOLÓGICAS

Los múltiples intentos de planificar procesos hacia una convivencia y desarrollo en equidad de género al nivel local, evidencian la necesidad imperante de optimizar recursos, tiempos, voluntades y capacidades involucradas en ello y, el interés político de quienes están en desventaja, de ejercer derechos ciudadanos, participar en la definición de orientaciones de sociedad y acceder equitativamente a los beneficios de la democracia y el desarrollo local.

La tradición planificadora en los municipios latinoamericanos y caribeños ha incurrido en ceguera frente a la problemática de género y otras que afectan importantes grupos sociales. La planificación de género y el conjunto de instrumentos que esta escuela ha puesto a disposición de la gestión y el desarrollo local, llámense diagnósticos de género, indicadores de inequidades, planes de igualdad de oportunidades, acciones afirmativas, transversalización del enfoque de género, mallas para institucionalizar el enfoque de género en las políticas públicas locales, empiezan a ser aplicados en la región pero no sin dificultad.

De tales intentos es posible aprender en varios sentidos:

En primer lugar, y como lo expresaron en Cochabamba, «fue fundamental para todas comprender que el enfoque de género no es un *apéndice* o un capítulo en los planes de desarrollo, sino que está contenido en la concepción y en la estrategia de la planificación».¹

O como se entendió en Oña, «dentro de un proceso de planificación del desarrollo como el presente, las herramientas y contenidos deben llevar insertas el análisis de género, y hay que tener especial cuidado en garantizar la presencia de las mujeres y hombres, la representatividad, la calidad de las propuestas, las condiciones de negociación, las estrategias de cabildeo».² Con lo cual se aprende y se asume de manera conciente tanto el carácter técnico como el político de la planificación de género.

En segundo lugar, se aprendió que «todo proceso de planificación estratégica

puede ser capaz de equilibrar la participación ciudadana y los criterios técnicos, es decir, que respeta la construcción desde los sujetos y pone a su servicio el conocimiento científico con los recursos definidos como estratégicos»³ y, por otro lado, se ratifica que «la planificación del desarrollo es una tarea que sólo puede darse con y a partir de la gente: mujeres y hombres de un territorio, capaces de construir su historia».⁴ (Cochabamba)

En el mismo sentido, la institucionalización del enfoque de género en la gestión local, que se expresa en políticas, planes, instancias administrativas, espacios en la estructura municipal, presupuestos para operación, etc., «sólo puede darse en la medida en que existe una visión clara del papel y trabajo que las mujeres desempeñan en la sociedad en todos los niveles y sobre todo en la credibilidad de los diferentes actores y sectores que intervienen en el proceso» (Quetzaltenango, Guatemala).

Los cambios en la normatividad municipal, han permitido la institucionalización de género dentro de la gestión municipal y bajo estas condiciones es factible que la administración municipal destine los recursos financieros y humanos necesarios para el efecto (Villa María del Triunfo, Perú).

Es necesario que el enfoque de género sea una línea transversal que se aplique a todo el trabajo de promoción y desarrollo del gobierno local, sin embargo requerimos focalizarlo a través de programas especializados y de atención a las urgentes problemáticas que enfrentan cotidianamente las mujeres, se advirtió en Villa María del Triunfo, Perú.

Igualmente en Vicente López, Argentina, se aprendió a desarrollar una acción simultánea y convergente a varios niveles, como fue la elaboración de políticas públicas y la atención prestada a casos específicos. En definitiva, se revela pertinente la combinación de acciones afirmativas con acciones de transversalización del enfoque de género en la gestión local.



La gestión local orientada a la equidad de género debe ser flexible y responder a los requerimientos y coyunturas. Es una lección aprendida en Buenos Aires donde, vistas las cambiantes circunstancias del contexto local se asumió la necesidad de pasar de una acción afirmativa o específica relacionada con las demandas de las mujeres a una política pública de carácter más integral y se comprendió que la flexibilidad y el cambio de escala pueden y deben producirse sin negar que el abordaje de temáticas específicas ha permitido acumular conocimientos y experiencias que ayudan a mejorar la implementación de políticas generales y de las formas de atención directa, generar un conocimiento científico.

Cuando los objetivos son de efectividad y eficiencia en las acciones promotoras de equidad y para cumplir con los mismos de una forma multidimensional, los programas de género requieren un abordaje sistemático y coordinado que permita su articulación y complementariedad (Vicente López).

Deben ampliarse los espacios de las mujeres y vincularse en forma directa a otras instancias a nivel municipal y desde el Estado, así como crearse redes de apoyo que permitan un trabajo más integral, con intervención de toda la sociedad (Quetzaltenango). En la mega ciudad de Buenos Aires se volvió estratégico trabajar en red con otras áreas del gobierno local y ONGs. En Puerto Plata se consideró clave trabajar articuladamente entre organizaciones y grupos feministas del nivel nacional y local, cuando el objetivo era hacer cumplir los compromisos internacionales sobre los derechos de las mujeres, por parte de los gobiernos de turno. Mientras que en Trinidad y Tobago se volvió efectivo interactuar con miembros de los partidos políticos para obtener respuestas, recursos y oportunidades para la participación política de las mujeres.

Para tener trascendencia, las iniciativas de equidad requieren estar articuladas a procesos macro e involucrar múltiples actores. En Cochabamba «confirmamos que los procesos de desarrollo se agilizan, en la medida que definen una meta a la cual llegar y aprendimos que esa meta debe ser un proyecto colectivo,

que exprese nuestros más altos ideales para establecer la igualdad, la justicia y la equidad».⁵

La sensibilización, formación y capacitación en la problemática de género del conjunto de actores involucrados en la gestión local promotora de equidad tiene un carácter vital. Actores políticos, técnicos, sociales como las propias mujeres deben desarrollar capacidades para impulsar eficientemente el proceso hacia la equidad, y tener clara conciencia de que éste es una construcción colectiva concreta, no abstracta ni eminentemente teórica.

En Tena, Ecuador, se confiaba en que «... se hace camino al andar. A nivel cantonal no dispusimos de personal calificado previamente en temas de género, violencia, derechos, etc. Todo lo hemos aprendido en el camino. Lo más importante fue la decisión política de hacer del discurso del desarrollo humano, una práctica cantonal, y de hacer de la propuesta de equidad de género, un conjunto de acciones que permitan ir haciendo del sueño, una realidad».⁶

En Vacas, Bolivia, la experiencia mostró que las acciones de formación y capacitación, tienen mayores probabilidades de alcanzar resultados exitosos, en la medida en que estén basadas en un sistema estructurado y continuo, y respondan a necesidades sentidas, que permitan una aplicación práctica e inmediata de los nuevos conocimientos adquiridos en los procesos de organización. Por otro lado, se considera que la formación de liderazgo no puede, bajo ningún punto de vista, estar desvinculada del proceso de maduración y desarrollo de las organizaciones de base.

En Oña, Ecuador, se probó que el método de aprendizaje para la generación de destrezas y aptitudes, tanto en el personal técnico como con concejales y líderes, debe unir como estrategia, la teoría a la práctica.

Esto sucedió en el mismo proceso de negociación del presupuesto o de la agenda de las mujeres, que se convirtió en una oportunidad de aprendizaje ya que supuso que en la marcha se desarrolle un conjunto de actividades co-



lectivas de preparación, revisión, ajuste o sensibilización a determinados actores y que luego redundó en respaldos a los procesos emprendidos.

La información sobre género y las estrategias de difusión y comunicación se revelan como necesarias para avanzar en la construcción de sociedades más equitativas desde el punto de vista de género. En Buenos Aires se volvió necesario hacer visible la discriminación de género en el discurso social, utilizando de manera combinada formas de comunicación interpersonal y masiva. También se tuvieron que optimizar los modelos de registro de información, bases de datos e invertir en investigación para conocer de manera efectiva la situación de las mujeres y la de género. En Vacas, Bolivia, se aprendió que el manejo de información, de conocimientos y ciertas habilidades, ayudan a las mujeres a tener más confianza en sí mismas, más seguridad, y por tanto condiciones más equitativas para ejer-

cer el poder. En Rímac, Perú, se advirtió la necesidad de la participación de las mujeres en la elaboración de diagnósticos y propuestas hacia la equidad, debido a la importancia de sus conocimientos y la riqueza de sus aportes. Mientras que en Trinidad y Tobago, se aboga por el uso de información estadística relacionada con la participación política de las mujeres para alcanzar mayor conciencia sobre la necesidad de cambio.

La socialización e intercambio de experiencias permite sensibilizar a más actores y con ello ampliar las oportunidades de construcción de la equidad de género. El municipio de Oña, Ecuador, mantuvo un proceso sistemático de socialización de su experiencia a un conjunto de municipios de su región y con la socialización de la experiencia de los municipios de Puerto Plata se logró concretizar un mecanismo de fomento de cooperación inter-municipal, fortaleciendo el poder de los mismos.

LECCIONES POLÍTICAS

Cualquier propuesta de construir equidad entre mujeres y hombres dentro de los contextos de desarrollo local, alude a la existencia de inequidades e injusticias entre ellos. Cada vez son más evidentes las inequidades de género que resultan del diferente impacto de los fenómenos sociales, económicos, políticos, del rol diferenciado que les ha tocado asumir a cada cual en los diversos ámbitos de interacción social, o del diferente acceso y control de bienes materiales o simbólicos, así como a los servicios.

Para ejercer de manera equitativa los derechos y disponer de los mencionados beneficios, se deberán modificar sustancialmente los sistemas de concentración de la riqueza y el poder, así como organizar otros sistemas de redistribución que garanticen un acceso sin discriminaciones por clase, sexo, étnia, credo y opciones de cualquier índole.

Planteadas de esta manera, las acciones promotoras de equidad despiertan reacciones de alineamiento o confrontación y en este sentido se

enmarcan en un campo de ejercicio y contestación al poder.

En Vacas, Bolivia, las organizaciones y sus líderes se convencieron de que la solución de los problemas sociales y el desarrollo, pasa por un cambio de las relaciones de poder, siendo imprescindible condición para la promoción de líderes y organizaciones a ocupar esos espacios de poder.

En Tena, Ecuador, bajo el lema de *sin desarrollo de las mujeres, no hay desarrollo local y sin ciudadanía de las mujeres no hay gobierno local*, se han producido importantes niveles de concertación y alianzas con la mayor parte de organizaciones del cantón, para ir ganando adhesión en el conjunto de la ciudadanía. De igual manera se han implementado un sinnúmero de acciones de sensibilización a hombres y mujeres sobre los derechos de las mujeres y la equidad en las relaciones de género.

En Quetzaltenango, Guatemala, se actuó bajo la absoluta conciencia de que



el construir una sociedad con equidad de género, implica un reto y una lucha que debe darse desde una visión de solidaridad con las mujeres, de identidad y autonomía, en la que la base fundamental debe ser la participación y la autogestión.

En Cochabamba la iniciativa de planificación con enfoque de género permitió a las actoras confirmar que los procesos de desarrollo se agilizan en la medida que definen una meta a la cual llegar y se aprendió que esa meta debe ser un proyecto colectivo, que exprese los más altos ideales de todas y todos para establecer la igualdad, la justicia y la equidad.⁷

En El Salvador, la experiencia que las organizaciones de mujeres habían adquirido en la negociación de propuestas con el gobierno central en el proceso de formulación de la Política Nacional de la Mujer, fue retomada para profundizar el proceso de negociación con la municipalidad de San Salvador, teniendo en cuenta la importancia de fortalecer las instancias de concertación y la construcción de mecanismos de seguimiento a los compromisos asumidos.

Sin embargo, como se observa en Oña, Ecuador, la generación de una cultura de participación ciudadana, que permita la construcción de liderazgos femeninos y masculinos de base, con instancias claras de representación y decisión, es un proceso lento, con avances y retrocesos. Por tanto es necesario acudir oportunamente a todos los recursos que estén al alcance.

En ese sentido se expresa el testimonio de una líder campesina de Vacas, Bolivia: «...sólo desde las bases es difícil hacer cualquier cosa, pues no se puede mandar a una autoridad no?, entonces, si nosotras ingresamos al Concejo, podríamos ayudar desde ahí. Esa era nuestra consigna, incluso desde antes que nos eligieran candidatas al Concejo...» (Primitiva Guarachi).

En Oña, Ecuador, la experiencia implementada allí dio la oportunidad para posicionar de mejor manera la propuesta de equidad y para un mayor empoderamiento de actores locales,

como son las mujeres, ya que la presentación de su agenda al Concejo les significó una experiencia muy rica para su desarrollo personal, «porque aprendimos que nuestras ideas como mujeres del campo sí valen. Quién más que nosotras mismas que vivimos aquí, para saber lo que necesitamos». (Oña, Ecuador)

En Quetzaltenango, las mujeres han generado un nivel de conciencia ciudadana, no sólo en las mismas mujeres, sino también en la sociedad, constituyendo todo un proceso de sensibilización a todos los sectores que rompe estereotipos y normas sociales y políticas.

En Villa María del Triunfo, Lima, la participación de las diversas organizaciones de mujeres desde sus diferentes roles y capacidades en la definición y sostenimiento del plan por la equidad de género, las convierte en aliadas estratégicas del mismo.

En Rímac, Lima, el trabajo concertado con mujeres del distrito, ha permitido dar mayor sostenibilidad a los servicios sociales municipales que se brinda a la población rímense para mejorar su calidad de vida.

En Puerto Plata, República Dominicana, la representación femenina de la sociedad civil en los Consejos de Mujeres, ha servido de equilibrio para que no afloren los intereses partidarios y ha logrado que coexistan de manera armónica mujeres de tendencias políticas disímiles, dejando de lado el sectarismo y poniendo su capacidad al servicio de las necesidades propias de género, las que por su propia naturaleza y por los intereses políticos existentes, habían sido relegadas y subsumidas al interior de las agendas partidarias.

En el mismo sentido, en Trinidad y Tobago se aprendió que las actividades bi-partidistas abren nuevos espacios para que las mujeres trabajen juntas, fuera de sus militancias tradicionales, en el interés del conjunto del electorado. Como fruto de su experiencia, en Trinidad y Tobago se sostiene además que es necesario dar especial atención al joven ya que este grupo tiende a ser alienado con relación a la política, pero



al mismo tiempo podría ser motivado a involucrarse en nuevos o existentes movimientos hacia el cambio. Este es un

sector clave para la sostenibilidad de propuestas políticas innovadoras como las de equidad de género.

LECCIONES DESDE Y PARA LAS MUJERES

Como se señaló anteriormente, gran parte de las iniciativas concursantes han demostrado un vivo interés por compartir las lecciones de sus experiencias. De allí su empeño por sistematizar, socializar y difundir los procesos. En muchos casos las mujeres gestoras y participantes en tales iniciativas van más allá del compartir y llegan inclusive a recomendar acciones para el beneficio de sus congéneres que, en última instancia, es su propio beneficio. De esta manera sobresalen las siguientes lecciones:

«Los cambios y la superación de las inequidades están ligados fuertemente a la capacidad de las mujeres de apropiarse de los espacios de participación y gestión.»⁸ (Buenos Aires). Esta lección en realidad hace una sugerencia y llama a una participación activa de las mujeres en las estructuras e intervenciones de gestión local y a la co-responsabilidad ciudadana en la construcción de la equidad.

Testimonia en ese sentido la experiencia de las mujeres de Quetzaltenango, quienes a través de las iniciativas promovidas por ellas y de los procesos que pudieron desatar o en los que se han logrado insertar, revalorando y reconociendo su papel como protagonistas potenciales en el contexto social, económico, político y cultural de su municipio, lograron romper las barreras de participación que las mantenían recluidas en un espacio privado sin acceder al espacio público-político en el que se hallan actualmente.

Se recomienda desde Oña, Ecuador, generar espacios abiertos hacia las mujeres, debido a que allí ellas desarrollan destrezas y conocimientos con mayor facilidad, lo cual redundaría en seguridad al momento de sostener y negociar sus propuestas en espacios mixtos, comunitarios o municipales. En la experiencia de Oña también sucedió que el desconocimiento de temas técnicos como los presupuestos municipales, fue más evidente en las mujeres, razón por la cual se orientaron varias acciones de refuerzo hacia ellas, a partir de sus propias destrezas en la administración de la economía familiar, produciéndose con ello un aumento efectivo de sus capacidades y participación.

En la experiencia de Trinidad y Tobago que promovió la mayor participación política de las mujeres en la gestión local, se advirtió la necesidad de lograr un sólido apoyo para facilitar el desempeño de las mujeres en el ámbito político - público, que comprendería desde el apoyo financiero a sus campañas electorales, hasta el apoyo para actividades domésticas y seguridad personal.

Por último desde Oña, Ecuador se hace una advertencia, en el sentido de que un proceso de cambio puede generar dependencia con relación al equipo técnico que lo respalda, aspecto que se debe considerar a fin de implementar acciones preventivas y una estrategia de autonomía técnica y política en las mujeres y hombres involucrados en el proceso.



APRENDER HACIENDO

Para concluir sobre las lecciones aprendidas de todas estas experiencias es posible rescatar una reflexión del Centro Municipal de la Mujer en la Intendencia de Vicente López, Argentina, sobre su propia experiencia, que asegura que la práctica desarrollada en forma continua y sistemática les ha permitido generar desde su propia intervención, nuevos conocimientos sobre la problemática en la que actúan, implicando la profundización y, en ciertos casos, hasta la modificación de las bases conceptuales utilizadas en la misma.

En buena parte de los casos se admite que solo el hecho de relatar su experiencia con ocasión de la presentación de candidaturas a los concursos, constituyó un ejercicio de reflexión, evalua-

ción, auto-reconocimiento y valoración, que satisfizo y contribuyó a reforzar su empoderamiento y autoestima. Queda una sensación de no estar excluidas sino de ser partícipes de la construcción de ciudadanía y gestión local alternativas desde un punto de vista de género.

La cantidad de aportes metodológicos, políticos, teóricos y prácticos, así como las lecciones extraídas de las experiencias presentadas, permiten asegurar que de la interacción entre organizaciones de mujeres y gobiernos locales sensibles a la problemática de género, emerge un importante caudal innovador de la gestión local y transformador de las relaciones sociales en general y, entre mujeres y hombres, en particular.

Notas

- 1 Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación, Viceministerio de Planificación Estratégica y Participación Popular, 2000. Planificación Estratégica de Desarrollo con Enfoque de Género para el Municipio Cercado de Cochabamba. Sistematización elaborada por Carmen Zabalaga y Marta Arévalo y el auspicio de IFFI, Universidad de Toronto, ACIDI. Cochabamba. Pg. 42
- 2 Salvo en el caso de Cochabamba, cuya experiencia está recogida de una publicación concreta y citada como corresponde, todo el resto de lecciones que se resalten, tienen como fuente bibliográfica los documentos de candidatura presentados a cualquiera de los Concursos mencionados en este trabajo. Tal es el caso actual del municipio de Oña, Ecuador. Archivos PGU-ALC, Quito.
- 3 Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación, Op Cit. Pg.43
- 4 Idem Pg.45
- 5 Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación, Op Cit. Pg.44
- 6 Candidatura de Tena-Ecuador presentada al II Concurso Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local», 2000.
- 7 Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación, Op Cit. Pg.44
- 8 Candidatura de Buenos Aires-Argentina al II Concurso Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local». 2000.





Conclusiones

CONCLUSIONES

Las diferentes experiencias implementadas en la región de América Latina y el Caribe con el objetivo de promover el equilibrio de las relaciones sociales, económicas y políticas entre mujeres y hombres y con base a la interacción

Actores y comunidades locales buscan y construyen equidad

En los años cercanos al cambio de milenio, asistimos a la renovada presencia de diversos actores sociales en el escenario local latinoamericano y caribeño, entre los que destacamos a las mujeres. Estas se movilizan no sólo desde el reclamo de atención a sus diversas necesidades y sus derechos, sino que se involucran en propuestas de intervención pública y cambio de sistemas de convivencia y gestión, exhibiendo su necesidad de ejercicio ciudadano y el potencial innovador de su accionar.

La movilización social que se detecta al nivel local expresa en sí misma una situación de conflicto e insatisfacción social y ha servido para poner en evidencia el carácter político de las dinámicas locales de gestión, desarrollo y gobernabilidad. Con ello, podemos decir que en los escenarios locales de la región se está produciendo un reconocimiento cada vez más explícito del conflicto de intereses y del inequitativo acceso a beneficios, derechos y poder entre actores del desarrollo local. Ilustra al respecto el hecho de que las inequidades de género que en la mayor parte de casos ponen a las mujeres en situación de subordinación y desventaja frente a los hombres, han podido ser identificadas de mejor manera y empiezan a ser combatidas con mayor efectividad, según lo testimonian las mismas experiencias presentadas.

entre las organizaciones de mujeres y los gobiernos locales, plantean a la gestión y a la gobernanza de las ciudades una serie de desafíos y les ofrece oportunidades e instrumentos para lograrlos.

El estado de exclusión que viven las mayorías, la necesidad de cambiar o mejorar la situación de vida y, en concreto, las inequidades de género, imponen a la sociedad civil y al estado local a interactuar en el sentido de reconstituir sociedad y re-fundar relaciones sobre bases distintas como son el respeto a la diversidad, el multiculturalismo, la equidad, la solidaridad.

En ese sentido, en las experiencias aquí reseñadas es frecuente encontrar una mezcla de dicha movilización, presión social y aprovechamiento de coyunturas favorables, ampliación de funciones municipales, apertura o sensibilidad política de ciertas autoridades, manejo y rediseño de instrumentos de intervención y gestión, inclusive desde sectores profesionales y no-gubernamentales, implicando procesos de replanteamiento y cualificación significativa de la ciudadanía y la gobernabilidad al nivel local, así como de convergencia de actores en función de la intervención pública. En este punto es necesario reconocer que la articulación gobierno local - organizaciones de mujeres que está en la base de la implementación de buena parte de las iniciativas reseñadas, no escapa a la preocupación feminista que plantea que la premura de grupos de mujeres por obtener respuestas a necesidades inmediatas y por acceder a cierto tipo de servicios provenientes del Estado,



posterga una necesidad de autonomía frente a él, en tanto reproductor de inequidades y manipulador del discurso de grupos vulnerables y excluidos.

Sin embargo, toda esta tendencia de movilización e intervención a favor de la equidad de género no constituye aún una corriente mayoritaria en el municipalismo de la región y tampoco

una sólida contestación a sistemas de relacionamiento macro-políticos, económicos, sociales y culturales que, desde hace mucho, han venido sembrando inequidades, exclusión social e invalidando las capacidades e intereses locales. Lo que sí expresa esa corriente, es la emergencia de una intencionalidad y un caudal de acción contestatario, propositivo e innovador al nivel local.

La acción en torno a la equidad de género está innovando la gestión de las ciudades

Las experiencias revisadas y surgidas mayoritariamente del interés y empeño de las mujeres de los diferentes ámbitos locales de la región, definitivamente han aportado a la puesta en evidencia de los diferentes e inequitativos roles, necesidades, intereses, propuestas, impactos, vivencias que existen y se producen entre mujeres y hombres, en los diversos ámbitos territoriales y culturales específicos. Todo lo cual ha incidido en mejorar el posicionamiento tanto de la problemática de género en el debate público, como de las necesidades y propuestas portadoras de equidad de género, en las agendas del desarrollo local. En este sentido, la equidad de género empieza a reconocerse en los casos presentados, como un derecho y como eje del desarrollo local.

Las medidas tomadas para cambiar las situaciones de inequidad que afectan críticamente a las mujeres son de varios tipos y se han producido a diferentes escalas. Se diría que lo posible y lo más fácil ha sido partir de proyectos e intervenciones puntuales, reducidas en alcance e impacto. Las instituciones, acostumbradas a funcionar de manera clientelista, han actuado en conse-

cuencia, focalizando y reduciendo al extremo sus intervenciones.

Sin embargo, advertida cada vez más la complejidad de la problemática de género, algunas intervenciones públicas también intentan complejizarse más, respondiendo a las reivindicaciones de las mujeres que aluden tanto a sus necesidades prácticas como estratégicas, es decir a cambiar más allá de las condiciones materiales de sus vidas, a erradicar la subordinación, a auto-determinarse y a equilibrar las relaciones con los hombres. Por su lado, un creciente número de instituciones se flexibilizan para desarrollar intervenciones tales como planes de igualdad de oportunidades o políticas de equidad de género, las mismas que se proponen y paulatinamente obtienen una incidencia transversal en la gestión local.

Este crecimiento de lo micro a lo macro o de lo específico a lo integral, que empieza a ser frecuente en las ciudades de la región, traduce la voluntad de garantizar cambios a largo plazo en lo que concierne a las relaciones de género, lo cual hay que reconocerles por igual a las organizaciones de mujeres y a los gobiernos locales involucrados en ellos.

De los instrumentos a los cambios con perspectiva de equidad de género

Se produce también en el ámbito local de la región una proliferación de instrumentos facilitadores y portadores de la equidad de género. El campo legal ha sido el más abordado pues es el que legitima las intervenciones públicas y que, como hemos visto, ofrece tal diversidad que va desde una magna Constitución, pasando por dispositivos de cuotas, hasta ordenanza o micro-

normativas. Sin embargo, también van de la mano los instrumentos de planificación, desde políticas hasta proyectos, destacándose además en este campo los diagnósticos de inequidades y los planes de igualdad de oportunidades como los que están desarrollándose más.

Entre la planificación y la participación, que es el tercer ámbito de prolife-



ración de instrumentos, se ubican las agendas políticas de las mujeres a nivel local, como instrumentos de canalización y estructuración tanto de la demanda como de la propuesta, en la intención de este grupo social de acceder y participar, de todos los modos posibles en la toma de decisiones. Otros instrumentos destacados son las mesas de concertación, los cabildos y las veedurías ciudadanas respecto a la equidad de género.

Por último, y en menor escala, están emergiendo los mecanismos financieros y presupuestarios sensibles al género. Hasta el momento los estudios de los presupuestos locales, desde la perspectiva de género, no han arrojado saldo positivo, sólo la constatación de la insuficiencia de recursos de este tipo para sostener acciones portadoras de equidad. Para ejecutarse, estos mecanismos implican mayor comprensión de la problemática de género y mayor voluntad política para enfrentarla, lo cual hace que éstos sean, además de conflictivos, los que más tardan en implementarse.

En cualquiera de aquellos casos, se ratifica la capacidad de las comunidades locales entendidas, para este efecto,

La equidad de género un paradigma cultural en construcción

Las experiencias comentadas en este trabajo son una muestra de los innumerables esfuerzos llevados a cabo por las mujeres y los gobiernos locales porque las iniciativas se sostengan en el tiempo y generen impactos más cualitativos en las relaciones de género y en los comportamientos sociales. Sin embargo, no todas ellas han logrado dicho objetivo y deben pasar por innumerables y recurrentes obstáculos en ese camino. En todo caso es importante convenir en que, una vez que estas experiencias han demostrado ser exitosas, es decir que responden con efectividad a la necesidad y derecho de la equidad de género, son éstas experiencias exitosas las que merecen sostenerse por largo período, e involucrar cada vez a más personas, sectores sociales, e instituciones, de suerte que se pueda generar un impacto importante en las mentalidades individuales y colectivas.

como la articulación de la sociedad civil y el gobierno local, para revisar sus comportamientos, corregirlos y recrearlos en sentidos favorables a la equidad entre mujeres y hombres.

En otro sentido, es innegable la significación y valor cualitativo de la acción contestataria de las mujeres y sus organizaciones al interior de los diversos modelos de gestión local. Pues, al ser las mujeres quienes experimentan una situación crítica tanto en lo material como de discriminación y exclusión, son quienes levantan en cada momento la defensa de sus derechos y las propuestas para acabar con las situaciones que las afectan.

Por otro lado, aunque no resulta evidente que quien esté en situación de privilegio, quiera compartir o quiera ceder poder y beneficios, cabe señalar que la mayor parte de estas experiencias sí demuestran la voluntad política, sensibilidad e compromiso de algunas autoridades locales y funcionarios varones en las mismas. De esta manera, las mujeres están protagonizando una serie de iniciativas e innovaciones de gestión local, como ningún otro actor de los múltiples que construyen ciudades y relaciones sociales.

La condición de éxito permite además convertir a ciertas experiencias en modelos y referentes que si se aplican en otros lados, logran sostener, de alguna manera la propuesta política implícita en dicha iniciativa. Estaríamos hablando de una sostenibilidad más simbólica y cultural que material, una que incide concretamente en las relaciones existentes entre mujeres y hombres.

En cuanto al impacto de las experiencias portadoras de equidad de género en el funcionamiento y cultura institucional, el impacto producido a niveles supra-locales y que en algunos casos ha generado nuevas formas y temas para las mancomunidades municipales, o al impacto producido en el imaginario individual o colectivo, se diría que es complejo medirlo en el corto tiempo y con meros indicadores cuantitativos. En este campo queda mucho por hacer, por ejemplo, para que los



indicadores de equidad / inequidad o las veedurías sobre dichos temas faciliten la medición y reconocimiento de los impactos de género.

Tanto los obstáculos como las lecciones que dejan estas experiencias permiten señalar que la búsqueda de equidad de género en la gestión y en el desarrollo local no es tarea fácil y plantea un desafío permanente a la creatividad de actores locales a varios niveles, desde el metodológico al político, replanteando de manera contundente aunque paulatina, conceptos y prácticas de ciudadanía y gobernanza local.

Más allá de los aportes de estas experiencias quedan un sinnúmero de desafíos a enfrentar e interrogantes a resolver, entre los que destacamos, lo siguiente: ¿Cómo regionalizar la corriente social e institucional hacia la equidad de género? ¿Cómo garantizar un impacto profundo en las relaciones de género? ¿Cómo sostener las experiencias exitosas? ¿Cómo involucrar masivamente a los hombres en iniciativas portadoras de equidad? ¿Cómo construir una ciudadanía equitativa y una sociedad no excluyente empezando por el nivel local? Las respuestas a tales interrogantes y el enfrentamiento de los desafíos que llevan

implícitos, estarán dadas en cada contexto específico a través de la intervención del conjunto de actores del desarrollo local.

En conclusión, el hecho que se estén produciendo múltiples iniciativas a lo largo y ancho de la región latinoamericana y caribeña, para contrarrestar una situación de inequidad y exclusión vivida por sectores mayoritarios de la población como son las mujeres, plantea la necesidad y factibilidad de generar cambios en ese sentido y, sobre todo, la legitimidad de la causa de la equidad de género.

Además, como es notorio en los casos reseñados y como es sabido históricamente, los cambios significativos en las relaciones y comportamientos sociales sólo se producen con base a una acción deliberada y movilización sostenida de quienes están en desventaja. En este sentido, el presente trabajo testimonia la capacidad de muchas mujeres y gobiernos locales para asumir el desafío de la equidad, e invita al conjunto de mujeres de la región, tanto como a los hombres con conciencia de género, a continuar construyendo alternativas de convivencia entre los géneros y profundizando su ejercicio ciudadano.



BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía de Oña y Habitierra, "Experiencia tras experiencia pero con la participación equitativa y propositiva de mujeres y hombres, construimos el desarrollo local". Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

Alcaldía de Rímac, «Mujer y poder: cambios trascendentes del milenio», Rímac, Lima-Perú. Candidatura al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local»(2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

AMUTED, «Formación y capacitación para el fortalecimiento de la participación de las mujeres con equidad de género y el poder local», Quetzaltenango, Guatemala. Candidatura al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local» (2000) y Consulta Urbana, archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

CIPAF, «Implementación de planes de igualdad de oportunidades para las mujeres en los ayuntamientos de la provincia de Puerto Plata, República Dominicana». Candidatura al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local» (2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

Comisión de la Mujer, Intendencia de Montevideo, «Oportunidades y Derechos, ni más ni menos. Plan de Igualdad para la Ciudad de Montevideo». En Autogestión vecinal: <http://www.chasque.apc.org/guifont/igual00.htm>

Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia, Municipio del Distrito Metropolitano de Quito., «Por una Ciudad Equitativa e Incluyente. Plan Operativo». 2001, Quito.

Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y del Cabildo Metropolitano de Mujeres de Quito. Documentos Internos 2000 y 2001, Quito.

Dirección General de la Mujer del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires, «Vamos a vivir mejor en Buenos Aires. El derecho de las mujeres a vivir en la ciudad». Candidatura al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local» (2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

Gobernación de Risaralda, «Equidad y perspectiva de género en la planificación del departamento», Risaralda, Colombia. Candidatura al I Concurso Regional «Municipios Destacados como Gestores de los Derechos de las Mujeres»(1998), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

INCCA, «Mujeres campesinas ejerciendo poder local. El caso del Municipio de Vacas», Cochabamba, Bolivia. Candidatura al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local»(2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

Intendencia de Vicente López, «Centro Municipal de la Mujer de Vicente López », Buenos Aires, Argentina. Candidatura al I Concurso Regional «Municipios Destacados como Gestores de los Derechos de las Mujeres»(1998), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.



Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo, "Gobernabilidad, gestión local y equidad de género en Villa María del Triunfo", Lima, Perú. Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

Municipalidad de San Salvador, «Proceso de formulación y aprobación de la política municipal para la equidad de género», San Salvador, El Salvador. Candidatura al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local»(2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

NETWORK of NGO, «Engendering local government in Trinidad and Tobago». Candidatura al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local»(2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

Oficina de la Mujer del Municipio de Tena, «Rol y acciones de la oficina municipal de la mujer», Tena, Ecuador. Candidatura al II Concurso Regional «Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local»(2000), archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad 2000, «Por el derecho a vivir en democracia con equidad social y de género». IFFI, OXFAM, Cochabamba, Bolivia.

Zabalaga C. Y Arévalo M. 2000, «Sistematización. Planificación estratégica de desarrollo con enfoque de género para el municipio Cercado de Cochabamba». IFFI, Universidad de Toronto, ACIDI, Cochabamba, Bolivia.



ANEXO 1

INFORMACION CLAVE SOBRE LAS 15 EXPERIENCIAS LOCALES PROMOTORAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

Advertencia

La información presentada en los siguientes cuadros fue recogida de manera directa de las fuentes documentales disponibles, sean estas las candidaturas a concursos o publicaciones difundidas por las propias protagonistas de cada experiencia. Se decidió no hacer ninguna intervención editorial en estos textos, en un afán de transmitir de primera mano los contenidos de los mismos y evidenciar el trabajo y formas de expresión de quienes produjeron estas informaciones.

1

Ciudad/ País	VILLA MARÍA DEL TRIUNFO - LIMA – Perú
Población h/m	330.348 personas 168.477 (51%) MUJERES 161.871 (59%) HOMBRES
Nombre/año de la experiencia	GOBERNABILIDAD, GESTIÓN LOCAL Y EQUIDAD DE GÉNERO EN VILLA MARÍA DEL TRIUNFO (2000)
Actores	Municipio Distrital de Villa María del Triunfo-Lima, Comisión de la Mujer y la Familia, Organizaciones de Base
Objetivos	Elaborar políticas de género y direccionar políticamente la instancia ejecutiva Acción coordinada contra la violencia intrafamiliar Promover el liderazgo de las mujeres en las organizaciones mixtas y calificar a las mujeres para que participen e influyan en la gestión del desarrollo local
Logros	1999 - Creación de la Comisión de la Mujer y la Familia 1999 - Creación de Programa de Promoción de la Mujer y la Familia dentro de la Dirección de Desarrollo Humano Plan de trabajo de la Comisión: <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico participativo (300 mujeres) en 6 zonas del distrito. Identificaron las principales problemáticas que afectan la vida de las mujeres y se generaron compromisos entre todas las participantes de trabajar por el desarrollo de las mujeres, de la mano con la Municipalidad. Se identificaron las propuestas desde las mujeres. • Elaboración del plan estratégico de la Comisión de la Mujer y la Familia, incorporado al Plan Operativo de la Municipalidad o Institucional • Asignación presupuestal para la implementación del Programa Mujer y Familia a ejecutarse dentro del Plan Operativo Institucional • Feria de la Mujer con participación de mil mujeres, destacándose las líderes de las organizaciones de base Establecimiento de una red de trabajo intersectorial y de promotores y defensores de los derechos de las mujeres, la familia y contra la violencia, en articulación a la DEMUNA o Defensoría Municipal del Niño y Adolescente, en la cual el 64.28% son mujeres Programa de liderazgo y ciudadanía de las mujeres Programa de apoyo a iniciativas económicas lideradas por mujeres Campaña educativa y comunicativa pro-derechos de las mujeres Campaña de orientación y atención en materia de salud sexual y reproductiva

Fuente:

Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo, "Gobernabilidad, gestión local y equidad de género en Villa María del Triunfo", Lima-Perú. Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.



2

Ciudad/ País	SAN SALVADOR - El Salvador
Población h/m	1'500.000 PERSONAS ¹ 53.8% MUJERES, 46.2% HOMBRES
Nombre/año de la experiencia	PROCESO DE FORMULACION Y APROBACION DE LA POLITICA MUNICIPAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO (2000)
Actores	Organizaciones de Mujeres, Mesa y Comisión Consultiva de Género, Alcalde, Concejo Municipal Foros Distritales "Construyendo Ciudadanía desde las Mujeres"
Objetivos	Sensibilización al aparato político administrativo municipal Fortalecimiento del protagonismo de las mujeres de la ciudad
Logros	Conformación de la Mesa Consultiva de Equidad de Género. Presentó Plan para la Equidad Foros Distritales "Construyendo ciudadanía desde las Mujeres". 800 mujeres, 5 distritos Política para la equidad de género en San Salvador, con propuesta operativa en 7 áreas: Participación ciudadana; Formación y Cultura; Trabajo; Promoción de la Salud; Seguridad Ciudadana; Infraestructura municipal; Servicios Públicos Municipales. Y, Mecanismos de seguimiento y evaluación en: Unidad de control de la gestión municipal; Gerencia de coordinación de distritos; Gerencia de desarrollo humano; y la Comisión Consultiva para la Equidad de Género, como instancia política con atribuciones de seguimiento, evaluación y contraloría social Amplia participación ciudadana

Fuente:

Municipalidad de San Salvador, "Proceso de formulación y aprobación de la política municipal para la equidad de género", San Salvador, El Salvador. Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

3

Ciudad/ País	BUENOS AIRES – Argentina
Población h/m	3'040.292 personas 1'652.647 (54.3%) MUJERES 1'387.645 HOMBRES (año 2000)
Nombre/año de la experiencia	EL DERECHO DE LAS MUJERES A VIVIR EN LA CIUDAD (1996/2000)
Actores	Dirección General de la Mujer de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en articulación con organizaciones de mujeres, organizaciones feministas, organizaciones gubernamentales a nivel nacional y local, organizaciones internacionales, organizaciones no-gubernamentales y de la sociedad civil: políticas, académicas, sociales, artísticas, científicas
Objetivos	Objetivo general: "... superar el esquema clásico que han adquirido las políticas públicas dirigidas a mujeres (que sólo apuntan al abordaje de problemáticas específicas), incorporando la mirada de la mujer en el diseño e implementación de todas las políticas del Gobierno Local para que estén transversalmente influidas por una visión de género". Objetivo de la Dirección General de la Mujer (1994): Diseñar políticas públicas dirigidas a la asistencia, promoción y desarrollo de las capacidades autogestionarias de las mujeres y fomentar su plena inserción y participación comunitaria a través de diversos planes, programas y proyectos Objetivos del Plan: "Plan: El Derecho de las Mujeres a vivir en la Ciudad" (1996) <ul style="list-style-type: none"> • Dar cohesión y coherencia a los programas y acciones implementados por las gestiones anteriores • Incorporar nuevas dimensiones temáticas a las políticas dirigidas a las mujeres que viven en Buenos Aires • Ampliar y mejorar las acciones y servicios destinados a las mujeres, incorporando la perspectiva de género en cada uno de ellos, teniendo en cuenta las recomendaciones de la



	<p>Conferencia de Beijing</p> <ul style="list-style-type: none"> Avanzar hacia la aplicación de un Plan de Igualdad de Oportunidades en todas las áreas del Gobierno de la Ciudad
Logros	<p>1994 - Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, especialmente el Capítulo Noveno referido a la "Igualdad entre Hombres y Mujeres"</p> <ul style="list-style-type: none"> Con él se han hecho explícitos los derechos de las mujeres a vivir la ciudad en forma digna, equitativa e igualitariamente, poniendo al Estado como garante, lo cual además permite implementar políticas públicas específicas de atención a las mujeres y de equidad con los hombres, y también garantiza la continuidad de la gestión de la Dirección General de la Mujer. <p>1994 - Creación de la Dirección General de la Mujer en la Secretaría de Promoción Social</p> <p>1996 - Plan "El derecho de las mujeres a vivir en la ciudad"</p> <ul style="list-style-type: none"> 7 áreas de acción: Servicio de Prevención y Asistencia en Violencia Familiar; Promoción de la Salud; Derechos de la Mujer; Mujer, Desarrollo y Calidad de Vida; Capacitación Investigación; Fortalecimiento Institucional y Legislación 441.000 prestaciones entre 1996 a 1999 <p>1999 - Plan de Igualdad de Oportunidades</p> <p>2000 - Presupuesto: USD 4'039.719 (Cantidad equiparable a la que constituyó en 1999, el presupuesto del Consejo Nacional de la Mujer que atiende a una población 10 veces superior a la de Buenos Aires)</p>

Fuente:

Dirección General de la Mujer del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires, "Vamos a vivir mejor en Buenos Aires. El derecho de las mujeres a vivir en la ciudad". Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local" (2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

4

Ciudad/ País	VICENTE LÓPEZ - BUENOS AIRES - Argentina
Población h/m	289.033 personas 154.079 (53.3%) MUJERES 134.954 HOMBRES (1991)
Nombre/año de la experiencia	"CENTRO MUNICIPAL DE LA MUJER DE VICENTE LOPEZ" Centro - Subsecretaría. Municipal de la Mujer (2000)
Actores	Centro Municipal de la Mujer, Todas las áreas del Gobierno Local, ONGs, Movimiento social de mujeres y Feministas
Objetivos	<p>"Promoción y protección del pleno reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de las mujeres en el marco de la igualdad de oportunidades y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres"</p> <p>Su función es la de diseñar, implementar, evaluar, hacer seguimiento de políticas, planes, programas, acciones y servicios específicos destinados a promover y proteger los derechos de las mujeres, así como integrar la perspectiva de género en la política municipal.</p>
Logros	<p>1994 - Creación del Centro Municipal de la Mujer</p> <p>1998 - Paso del rango de Dirección que mantenía el Centro Municipal de la Mujer al de "Subsecretaría de la Mujer"</p> <ul style="list-style-type: none"> Puesta en práctica de 10 programas: <ol style="list-style-type: none"> Servicio de prevención y asistencia en violencia doméstica y sexual Promoción de la salud Formación de recursos humanos Promoción y Protección de derechos de las mujeres Igualdad en el empleo Promoción de liderazgo Relevamiento de necesidades Mujeres jóvenes y adolescentes Igualdad en la educación Comunicación y promoción institucional 27.329 prestaciones entre 1994 y 1998



	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de más del 400 por ciento en el presupuesto del Centro desde su creación en 1994 hasta 1999, de USD 167.955 a USD 720.000, respectivamente • Inversión anual por mujer pobladora de Vicente López equivalente a USD 4,67 (1999), es decir, 42 veces más que la inversión del gobierno nacional por mujer argentina, USD 0,11 (1998)
--	---

Fuente:

Intendencia de Vicente López, "Centro Municipal de la Mujer de Vicente López", Buenos Aires, Argentina. Candidatura al I Concurso Regional "Municipios Destacados como Gestores de los Derechos de las Mujeres"(1998). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

5

Ciudad/ País	MONTEVIDEO – Uruguay
Población h/m	1'380.962 personas (53,2%) 734.671 MUJERES; (46,8%) 646.291 HOMBRES
Nombre/año de la experiencia	OPORTUNIDADES Y DERECHOS, NI MÁS NI MENOS PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA CIUDAD DE MONTEVIDEO (2002) ²
Actores	Comisión Equidad y Género, Comisión de la Mujer, Intendencia Municipal de Montevideo
Objetivos	"Consolidar una ciudad humana, democrática y respetuosa de cada uno de sus habitantes" "Construcción de una ciudad plural, más rica y diversa, que reconozca los diferentes aportes, perfiles e intereses" Ciudad inclusiva para mujeres y hombres; Ciudad habitable, Ciudad solidaria, y Ciudad participativa "Herramienta para el impulso de la equidad de género" "Esfuerzo necesariamente mancomunado del Municipio y de la Sociedad civil para incidir en el complejo tejido sociocultural que origina y reproduce las desigualdades de género"
Logros	Potenciación de las experiencias e intervenciones llevadas adelante por la Intendencia y por instituciones, organizaciones y grupos que trabajan por la equidad de género Compromiso de la institución con las vecinas y vecinos para mejorar las oportunidades de mujeres y hombres"

Fuente:

Comisión de la Mujer, Intendencia de Montevideo, "Oportunidades y Derechos, ni más ni menos. Plan de Igualdad para la Ciudad de Montevideo". En Autogestión vecinal <http://www.chasque.apc.org/guifont/igual00.htm>

6

Ciudad/ País	PUERTO PLATA - República Dominicana
Población h/m	255.061 personas, 125.534 MUJERES, 129.527 HOMBRES
Nombre/año de experiencia	IMPLEMENTACION DE PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN LOS AYUNTAMIENTOS DE LA PROVINCIA DE PUERTO PLATA, REPÚBLICA DOMINICANA (2000)
Actores	Municipios de la Provincia de Puerto Plata, Mujeres Regidoras, Organizaciones de Mujeres, CIPAF
Objetivos	Incluir a las mujeres en las políticas, programas y proyectos de los ayuntamientos con su consiguiente respaldo presupuestal Fortalecer el liderazgo femenino en el ámbito local Apoyar el desempeño exitoso de las dirigentas municipales electas, fortalecer sus vínculos con el movimiento de mujeres y establecer líneas de trabajo común a fin de avanzar en las necesarias reformas legales y en la implementación de políticas de igualdad de oportunidades
Logros	<ul style="list-style-type: none"> • Concejos Municipales de Mujeres y Estatutos (20 a 30 mujeres de diferentes tendencias políticas) y representantes de la sociedad civil



	<ul style="list-style-type: none"> • Concejos Consultivos (9 miembros con voz y voto) + Regidora y Directora de la Oficina de la Mujer (ésta sólo con voz): dirigen las comisiones de: legal, salud, elaboración de proyectos, relaciones públicas, organización y educación. Someten proyectos a financiamiento nacional e internacional, y a empresariado turístico local • Oficinas Técnicas Municipales de la Mujer • Planes de Igualdad de Oportunidades (CIPAF)
--	--

Fuente:

CIPAF, "Implementación de planes de igualdad de oportunidades para las mujeres en los ayuntamientos de la provincia de Puerto Plata, República Dominicana". Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local" (2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

7

Ciudad/ País	TRINIDAD Y TOBAGO
Población h/m	
Nombre/año de la experiencia	"ENGENDERING LOCAL GOVERNMENT IN TRINIDAD AND TOBAGO" INTEGRANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE TRINIDAD Y TOBAGO
Actores	Activistas de base o comunitarias, mujeres concejales y personal municipal, mujeres profesionales, partidos políticos abiertos a las mujeres, medios de comunicación, NETWORK of NGOs
Objetivos	<p>Contribuir a transformar la política de Trinidad y Tobago y del Caribe a una que refleje igualdad en la distribución de poder entre mujeres y hombres</p> <p>Impulsar la participación popular y la rendición de cuentas a los electores de las instancias Municipales y del Parlamento</p> <p>Preparar a las organizaciones miembros de Network para los desafíos que presenta el cambiante escenario político</p> <p>Objetivos a corto plazo del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proveer de una masa crítica competente, efectiva, sensible a género, comprometer a las mujeres políticas para influenciar la política local a través de su participación directa como representantes electas o designadas • Preparar un ambiente facilitador para la participación efectiva de las mujeres en el proceso de toma de decisiones
Logros	<p>Capacitación a 300 mujeres de 10 comunidades y de diferentes partidos políticos</p> <p>100% más de mujeres candidatas en 1999, con respecto a 1996</p> <p>50% más de mujeres electas al gobierno local que en 1996 . Uno de los concejos tiene balance de género con la llegada de seis mujeres al mismo. El porcentaje de mujeres concejales electas pasó de 17% en 1997 a 26% en 1999.</p> <p>En 4 municipios donde no fueron electas mujeres concejales se procedió a nombrar mujeres regidoras, lo cual permitió que en todos los municipios exista al menos una mujer.</p> <p>Se registró aumento en designaciones de regidoras, presidentas y vicepresidentas de concejos.</p> <p>Establecimiento de un foro de mujeres en gobiernos locales en cada región</p> <p>Participación de mujeres en los Consejos Consultivos de los Gobiernos Locales</p> <p>Impacto significativo en cambio de conceptos sobre la política, la propia participación de las mujeres y, más aún en la ventaja estratégica de trabajar con un enfoque más corporativo que competitivo - lo cual es un comienzo feliz frente a la rigidez de la política de partidos</p> <p>La cobertura de los medios a las candidaturas femeninas influyó en el reconocimiento que luego hicieron al respecto, los líderes políticos, llevándolos inclusive a aumentar la presencia de mujeres en sus filas.</p> <p>Sensibilización de jóvenes electores o votantes, muchos de los cuales se motivaron y votaron por candidaturas femeninas</p> <p>Recolección de información sobre gobierno local en Trinidad y Tobago, así como sobre la participación y contribución de las mujeres</p>

Fuente:

NETWORK of NGO, "Engendering local government in Trinidad and Tobago". Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito



Ciudad/ País	QUETZALTENANGO – Guatemala
Población h/m	200.000 personas, 106.000 (53%) MUJERES, 94.000 (47%) HOMBRES
Nombre/año de la experiencia	FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES CON EQUIDAD DE GÉNERO Y EL PODER LOCAL (2000)
Actores	25 Grupos organizados de mujeres, Comité Femenino Municipal CFM, actual Asociación de Mujeres Tejedoras del Desarrollo AMUTED, Municipalidad de Quetzaltenango, Comité Cívico Xel J'ú, Instituto Muni-K'at
Objetivos	<p>Promover desde la perspectiva de las mujeres un espacio de formación, capacitación y que, a largo plazo, permita construir un proceso de desarrollo que las conduzca a mejorar sus niveles de vida</p> <p>Determinar dentro del proceso de organización y promoción, el papel protagónico de las mujeres en la construcción de una sociedad más equitativa e igualitaria de género y que, en un proceso de interculturalidad, permita desarrollarse desde su especificidad e intereses</p> <p>Apoyo y fortalecimiento de los espacios de participación de las mujeres, desde sus experiencias y conocimientos</p>
Logros	<p>Implementación del Proyecto "Formación y capacitación para el fortalecimiento de la participación de las mujeres con equidad de género y el poder local", con componentes o áreas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación y organización con enfoque de género • Iniciativas productivas con identidad económica y cultural • Educación • Salud reproductiva e integral • Promoción para la auto-gestión • Coordinación • Centro de documentación <p>Se hizo visible la participación de mujeres a todo nivel, como población discriminada, triplemente excluida, pero sobre todo como parte importante del desarrollo comunitario y la sociedad</p> <p>Apoyo municipal a 25 grupos de mujeres organizadas en sus comunidades, fortaleciendo su participación</p> <p>Cambio de mujeres desde un rol tradicional a un espacio público de reconocimiento, valoración y visibilización de su trabajo, autoestima como mujeres, ampliando su visión dentro la sociedad</p> <p>Mujeres que trabajan iniciativas productivas artesanales con orientación cultural para el consumo familiar y la comercialización local, lo que les ha permitido adquirir una autonomía desde sus necesidades y especificidad</p> <p>Participación de una mujer del grupo como regidora del Concejo Municipal. Es el vínculo para fomentar políticas municipales para mujeres</p> <p>Creación de CFM-AMUTED, dentro de la estructura municipal que ha permitido la participación directa de las mujeres para definir como quieren su desarrollo desde y para las mujeres en el poder local</p> <p>Creación de un espacio concreto de capacitación y formación ciudadana y rescate de la identidad, específicamente para mujeres y con enfoque de género</p>

Fuente:

AMUTED, "Formación y capacitación para el fortalecimiento de la participación de las mujeres con equidad de género y el poder local", Quetzaltenango, Guatemala. Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local" (2000) y Consulta Urbana. Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.



Ciudad/ País	VACAS – Bolivia
Población h/m	15.000 personas, 90% campesinas
Nombre/año de experiencia	MUJERES CAMPESINAS EJERCIENDO PODER LOCAL. El caso del Municipio de Vacas (2000)
Actores	Central de Mujeres Campesinas de Vacas, CEMUVA, Comisión de Género del Comité de Desarrollo Seccional de Vacas CODESVA; Instituto de Capacitación Campesina, INCCA; Concejo Municipal de Vacas
Objetivos	Promover la participación de mujeres en las elecciones y gobierno locales Promover la equidad entre mujeres y hombres en la gestión municipal Capacitación de las mujeres
Logros	1998 - Con 400 mujeres se elabora el diagnóstico de género: identificación y priorización de demandas diferenciadas por género, que son recogidas e incorporadas al Plan de Desarrollo Municipal 1999 - se establece una contraparte presupuestaria municipal para responder las demandas de las mujeres, pero no se ejecuta. Elecciones municipales 1999. Postulación de 4 mujeres dirigentes de CEMUVA a concejalías por los 4 distritos municipales de Vacas. Son electas 3 mujeres de 5 concejales que conforman el Concejo. Una de ellas es designada Presidenta del Concejo Municipal. Incorporación del Proyecto artesanal para Mujeres, en el Plan Operativo Anual del Municipio y compromiso de concejalas de ejecutarlo con la contraparte municipal Afilación a y designación como dirigente de la Asociación de Concejalas de Cochabamba ADECO, de una concejala de Vacas

Fuente:

INCCA, "Mujeres campesinas ejerciendo poder local. El caso del Municipio de Vacas", Cochabamba, Bolivia. Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito

10

Ciudad/ País	OÑA - Provincia de Azuay, Ecuador
Población h/m	4.794 personas 60.87% MUJERES, 39.13% HOMBRES
Nombre/año de la experiencia	OÑA: EXPERIENCIA TRAS EXPERIENCIA PERO CON LA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA Y PROPOSITIVA DE MUJERES Y HOMBRES, CONSTRUIMOS EL DESARROLLO LOCAL (2000)
Actores	Municipalidad de Oña, Alcaldesa, lideresas, Comité de Desarrollo Local , grupos de mujeres
Objetivos	Impulsar un proceso participativo para definir prioridades de desarrollo e inversión municipal Combatir la pobreza, fomentar la salud, la educación, priorizar a la niñez, la participación y la economía Planificación participativa para garantizar la distribución equitativa de los recursos para la satisfacción de necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres
Logros	Generación de nuevas actitudes ciudadanas y nuevas aptitudes en técnicos y concejales Establecimiento de ejes de desarrollo: equidad de género y social; participación, ambiente. Implementación de Proyectos: <ul style="list-style-type: none"> • "Desarrollo Sustentable y Equidad de Género" • "Presupuesto, Participación y Equidad en el Cantón Oña" • "Capacitación a Mujeres Lideresas, Fortalecimiento Municipal y elaboración del Plan de Desarrollo Local" Elaboración de la Agenda de Desarrollo de las Mujeres "Ley de participación social" Ordenanza de institucionalización de la participación de mujeres y hombres Creación del Comité de Desarrollo Local, que consolida la participación equitativa, en igualdad



	<p>de condiciones y derechos. 50% de puestos directivos son mujeres</p> <p>Diagnóstico participativo de género (georeferenciado)</p> <p>Creación de la Oficina de la Mujer, el Niño y la Familia</p> <p>Presupuesto Participativo del año 2000 con enfoque de equidad de género y social. 41.3% del presupuesto municipal total destinado a inversión para satisfacer las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres, en áreas de desarrollo definidas de manera participativa</p> <p>Principios del Presupuesto: sostenibilidad, participación y equidad social y de género.</p> <p>Mecanismos y participación ciudadana en contraloría social</p> <p>Trabajo en mancomunidad de municipios para desarrollar en ellos sistemas similares de participación y presupuestación</p>
--	---

Fuente:

Alcaldía de Oña y Habitierra, "Experiencia tras experiencia pero con la participación equitativa y propositiva de mujeres y hombres, construimos el desarrollo local". Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

11

Ciudad/ País	COCHABAMBA – Bolivia	
Población h/m	598.105 personas, 51% MUJERES, 49% HOMBRES (2000)	
Nombre/año de la experiencia	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE DESARROLLO CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA EL MUNICIPIO CERCADO DE COCHABAMBA (2000) ³ *	PLATAFORMA DE MUJERES POR LA CIUDADANÍA Y LA EQUIDAD (2000)
Actores	Sociedad civil: 50 organizaciones e instituciones, mujeres de 13 distritos, mujeres y hombres de 3 grupos generacionales y de 10 sectores de actividad	409 mujeres de ONGs; Comité Interdistrital de Mujeres, Comité Cívico; Federación y Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales, Asociación de Pequeños Comerciantes, mujeres fabriles y de Juntas vecinales
Objetivos	<p>"El Plan Estratégico de Desarrollo con Enfoque de Género, representa la elaboración de una propuesta desde los diferentes actores y actoras sociales, distritos y sectores del Cercado que, respondiendo a necesidades y demandas diferenciadas por género, generación y cultura, posibilite la construcción corresponsable del Desarrollo Humano Sostenible Municipal" p.27</p> <p>El PEDEG tiene como objetivo "garantizar la participación de mujeres y hombres en el análisis de la realidad y en las propuestas de desarrollo, tomando en cuenta sus necesidades de manera diferenciada y la igualdad de oportunidades en la práctica de todos sus derechos, considerando al mismo tiempo, las características propias de las edades y condiciones físicas de las personas"</p>	<p>"La Plataforma de Mujeres se forja como un espacio y un instrumento destinado a promover la ciudadanía de las mujeres y profundizar la democracia". Sus objetivos son: "Lograr la participación ciudadana de las mujeres en la planificación y la propuesta de las políticas de desarrollo municipales y departamentales desde un enfoque de género" y "realizar el seguimiento, control y vigilancia social a la gestión y administración pública municipal, departamental y nacional"</p>
Logros	<p>1999 - Plan Estratégico de Desarrollo con Enfoque de Género para el Municipio de Cercado PEDEG, elaborado de manera participativa por la sociedad civil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferta del alcalde de incorporar el PEDEG al Plan de Desarrollo Municipal PDM • Definición de propuestas para incorporar el PEDEG y la perspectiva de género en el Plan Quinquenal y en los Planes Operativos Anuales del Municipio • El municipio estableció dentro de su estructura una Dirección de Género <p>2000 - Conformación de la Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad Articulación de 409 mujeres para proponer, presionar y hacer veeduría social sobre la acción municipal</p>	

Fuentes:

Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad. 2000. Por el derecho a vivir en democracia con equidad social y de género. IFFI, OXFAM, Cochabamba, Bolivia.

Zabalaga C. Y Arévalo M. 2000, Sistematización. Planificación estratégica de desarrollo con enfoque de género para el municipio Cercado de Cochabamba. IFFI, Universidad de Toronto, ACIDI, Cochabamba, Bolivia.



12

Ciudad/ País	QUITO – Ecuador
Población h/m	1'516.741 personas, 758.977 (50,04 %) MUJERES, 757.763 (49,96%) HOMBRES Fuente: INEC, Censo 2001
Nombre/año de la experiencia	POR UNA CIUDAD EQUITATIVA E INCLUYENTE (2001) ⁴
Actores	Municipio Metropolitano de Quito, Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia, 120 organizaciones de mujeres, movimiento de mujeres
Objetivos	Transformar al Distrito en un espacio de equidad entre mujeres y hombres Institucionalizar el enfoque de equidad de género en la gestión pública local Fortalecer la ciudadanía de las mujeres
Logros	2000 - Encuentro entre las Mujeres y el Municipio. Definición de prioridades de intervención, identificando los aportes desde las mujeres y los compromisos de ambas partes 2001 - Conformación de un Cabildo Metropolitano e Mujeres con su respectivo Comité de Gestión, conformado por representantes de organizaciones de mujeres y con incidencia en el Sistema de Gestión Participativa del municipio <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento del Consejo de Equidad. Instancia de participación ciudadana adscrita a la alcaldía, en la cual están representadas las mujeres, entre uno más de los grupos en desventaja de la ciudad • Establecimiento del Fondo de Equidad, por disposición de la alcaldía. Consiste en destinar 15% de los presupuestos municipales a políticas de equidad. • Planificación de 7 Planes zonales de combate y atención a la violencia intrafamiliar y de género, con la participación de 100 funcionarias y funcionarios municipales y miembros de los Cabildos Zonales de Mujeres 2002 - Creación del Comité de Desarrollo Social y Económico con su respectiva Secretaría Técnica del municipio, a fin de que defina de manera participativa con la población y ejecute las políticas de equidad

Fuentes:

Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia, Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. "Por una Ciudad Equitativa e Incluyente. Plan Operativo", 2000, Quito.

Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y del Cabildo Metropolitano de Mujeres de Quito. Documentos Internos, 2000 y 2001, Quito.

13

Ciudad/ País	TENA – Ecuador
Población h/m	53.363 habitantes
Nombre/año de la experiencia	ROLES Y ACCIONES DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER (2000)
Actores	Gobierno Municipal de Tena, Comisión de Género y Generacional, Oficina Municipal de la Mujer, Grupos organizados de mujeres, Medios de comunicación
Objetivos	Fomento de nuevos valores que aporten a construir la equidad como práctica social, que democratiza la vida cotidiana y la vida pública Propender a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres Motivar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social Reducir el impacto de la violencia doméstica



Logros	<p>Oficina Municipal de la Mujer Casa de la Mujer Sub-programa "Género y Participación" Diagnóstico sobre los problemas en las relaciones de género a nivel familiar y cantonal; Plan de Acción o "Guía Programática de la Oficina Municipal de la Mujer" Proceso participativo de mujeres y hombres que posibilitó partir de la realidad y necesidades de la población y legitimar el rol de la Oficina Municipal de la Mujer Programas de la Oficina Municipal de la Mujer: Casa de la mujer (atención integral); Mujer en el Tena (liderazgo); Generación de Ingresos; Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género; Fortalecimiento Interno (sensibilización, capacitación, institucionalización)⁵</p>
--------	---

Fuente:

Oficina de la Mujer del Municipio de Tena. "Rol y acciones de la oficina municipal de la mujer". Tena, Ecuador. Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

14

Ciudad/ País	RISARALDA – Colombia
Población h/m	923.486 personas 470.978 (51%) MUJERES 452.508 (49%) HOMBRES
Nombre/año de experiencia	EQUIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN DEL DEPARTAMENTO (1998)
Actores	Gobernación del Departamento de Risaralda, 13 municipios, grupos de mujeres, Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres DINEM, Departamento Nacional de Planeación DNP, Cooperación Técnica Alemana GTZ
Objetivos	<p>Capacitar y cualificar el liderazgo de las mujeres, a fin de que puedan incidir en la voluntad política de los gobernantes y lograr cambios en las políticas gubernamentales</p> <p>Participar en experiencias piloto con acompañamiento de organismos especializados en planificación con enfoque de género</p> <p>Diseñar mecanismos específicos para superar las inequidades por razones de clase, etnia, edad, religión y sexo</p> <p>Capacitación en procesos de planificación con equidad de género a funcionarios/as de la Gobernación y de otras instituciones</p>
Logros	<p>Creación del Programa de Formación de Mujeres Líderes. De entre las participantes se formó un grupo que logró el compromiso de los gobernantes para incluir la perspectiva de género en los planes de gobierno</p> <p>1998, Equipo de Equidad y Perspectiva de Género de la Gobernación (once personas, siete mujeres y cuatro hombres)</p> <p>Plan de Desarrollo "Es tiempo de sembrar", Risaralda, de cara al siglo XXI</p> <p>Política No. 3 de Equidad de Género. Con capítulos de: transformación cultural hacia la paz y la democracia; equidad de género; en Risaralda los hombres y las mujeres son sujetos de desarrollo; la siembra de la equidad</p> <p>Acompañamiento desde la perspectiva de género a proyectos específicos que se trabajan en las municipalidades</p>

Fuente:

Gobernación de Risaralda, "Equidad y perspectiva de género en la planificación del departamento", Risaralda, Colombia. Candidatura al I Concurso Regional "Municipios Destacados como Gestores de los Derechos de las Mujeres"(1998). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

15

Ciudad/ País	RÍMAC - LIMA, Perú
Población h/m	200.000 habitantes
Nombre/año de la experiencia	"MUJER Y PODER: CAMBIOS TRASCENDENTES DEL MILENIO" (2000)



Actores	Alcaldesa, Comité de Promoción de la Mujer , Organizaciones de mujeres de base, ONGs
Objetivos	Gobierno con enfoque de género Gobierno participativo y de concertación Gobierno que apuesta al desarrollo humano Sacar adelante a mujeres jefas de familia y a las víctimas de violencia familiar
Logros	Creación de la Comisión de la Mujer, conformada por regidoras y regidores y organizaciones asesoras Aprobada por Acuerdo de Consejo No. 017-99-MDR, 12/01/99 Creación del Programa ejecutivo GENESIS para promoción de la mujer, bajo Ordenanza No. 003-99-MDR. La Comisión dictaminó: <ul style="list-style-type: none"> • Exoneración de pagos a madres que solicitan alimentos por la vía judicial • Las mujeres de la Mesa de Autosostenimiento Familiar, tienen opción para vender sus productos en espectáculos que se den en el distrito Participación de muchos grupos organizados de mujeres en la definición del Plan de Acción 1999 y Plan Operativo 2000 a favor de la mujer rimense. Se instalaron dos mesas de trabajo: Salud y Autosostenimiento Familiar Creación del Comité de Promoción de la Mujer, con carácter ejecutivo. Participan, Alcaldesa, Regidores y regidoras, Funcionarios y funcionarias, Representantes de Organización de Base. Legitimado por ordenanza Establecimiento de la Casa de la Mujer Total involucramiento y reconocimiento de la autoridad local, alcaldesa, en promoción de la mujer rimense Mejoramiento del autoestima y potencialidades de liderazgo de las mujeres rimenses y sus organizaciones Varones aceptan paulatinamente la necesidad de trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Fuente:

Alcaldía de Rímac, "Mujer y poder: cambios trascendentes del milenio", Rímac, Lima-Perú. Candidatura al II Concurso Regional "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local"(2000). Archivos PGU-ALC/UN-HABITAT, Quito.

Notas

- 1 Población estimada en 1997.
- 2 El Censo Nacional de Población y Vivienda de 1992 señala una población de 491,999 personas de las cuales aproximadamente 54% eran mujeres. DIGESTIC
- 3 El Plan de Igualdad de Oportunidades fue elaborado participativamente durante los años 2001 y 2002 y está prevista una duración de 3 años.
- 4 La experiencia de formulación del Plan Estratégico y la de conformación de la Plataforma de Mujeres fueron posteriores a la convocatoria de los Concursos, pero el municipio y organizaciones de mujeres participantes en la misma, al constituir socios y socias de trabajo de las instancias convocantes, mantienen una antigua relación de información y documentación que resulta pertinente o complementaria al caso.
- 5 No se refiere a la experiencia presentada al II Concurso sino a la experiencia de institucionalización del enfoque de equidad de género en la gestión municipal impulsada al inicio por la Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia y posteriormente por el Cabildo Metropolitano de Mujeres de Quito.
- 6 De acuerdo a informaciones recientes (finales del 2002), la experiencia de Tena continúa fortalecida y la Planificación local con enfoque de género fue actualizada en el año 2002, y mereció el apoyo del Concejo Nacional de las Mujeres CONAMU.



ANEXO 2

DIRECTORIO DE EXPERIENCIAS Y CONTACTOS

No.	LUGAR	NOMBRE DE LA PERSONA CONTACTO	DIRECCIÓN
1	VILLA MARIA DEL TRIUNFO - LIMA Perú	Raquel Barriga Regidora Distrital	Jirón José Gálvez Nro. 895 – Villa María del Triunfo. Lima 35, Perú. T 4505448 - 4960299 PRAXIS6@latinmail.com
2	SAN SALVADOR El Salvador	Morena Herrera Regidora Propietaria	Colonia Buenos Aires, Calle Gabriela Mistral, # 224, San Salvador, El Salvador T (503) 225 8944 Fax (503) 226 1879 dignas@vianet.com.sv
3	BUENOS AIRES Argentina	Noemí Aumedes Directora General de la Mujer de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Carlos Pellegrini 211 Piso 70 1009 Buenos Aires, Argentina T : (54-011) 4323-8000 int. 4384 / 43238262 Fax: (54-011) 4393-6466 dgmuj@buenosaires.gov.ar
4	VICENTE LÓPEZ / BBsAAs Argentina	Marcela Rodriguez	cmmujer@act.net.ar
5	MONTEVIDEO Uruguay	Mariela Mazzotti Directora Comisión de la Mujer	T: 598 2 9005655 9122642 Im1676310@piso2.imm.gub.uy
6	PUERTO PLATA República Dominicana	Magali Pineda Directora CIPAF	T: 18095442128 - 18095352696 Cipaf@redi.org.do , Cipaf@tricom.net ,
7	TRINIDAD Y TOBAGO Trinidad y Tobago	Hazel Brown	Network@wow.net T. 8686289655 8686322254
8	QUETZALTE- NANGO Guatemala	Olga Toc y Julia Sum Comité Femenino Municipal.	Tel: 502-7630056 – fax: 502-7652660 / 7614210 - 7630053 mujeresmunikat@guate.net , Munikat@guate.net Amuted@itelgua.com
9	VACAS Bolivia	Alberto Borda	Av. Manko Kapaj No. 734, Vacas, Cochabamba, Bolivia (591) 4 -223089 / (591) 4 - 255390 / incca@pino.cbb.entelnet.bo
10	OÑA Ecuador	Germania Ullauri, Alcaldesa Marcia Siguenza Ex - directora Habitierra	waaponi@etapa.com.ec
11	COCHABAMBA Bolivia	Carmen Zabalaga Directora IFFI	T: 591 4 542400 - 288011- 222112 Iffi@albatros.cnb.net
12	QUITO Ecuador	Margarita Carranco Concejala	mcarranco@quito.gov.ec 2 584361
13	TENA Ecuador	Patricia Sarsoza Piedad Rosales	Juan Montalvo Y Abdón Calderón, esq. Tena, Ecuador T 886611, 887923, 886052 Fax: 886401 muntena@uio.satnet.net , acjcuador@andinanet.net
14	RISARALDA Colombia		
15	RIMAC - LIMA Perú	Gloria Jaramillo Aguilar Alcaldesa del Distrito del Rimac, Lima	Parque Nicolini s/n, Rimac, Lima Teléfono 482-8519 Telefax 482-3101 mtrimac@4netsa.com.pe Mdrimac@terra.com.pe





Las Mujeres Innovando La Gestión De Las Ciudades

Este trabajo reseña y analiza quince experiencias impulsadas por la interacción entre municipios y organizaciones de mujeres latinoamericanas y caribeñas, para la construcción de condiciones de equidad entre mujeres y hombres en la acción municipal. Su objetivo es compartir las lecciones de dichas experiencias y estimular a otras ciudades y comunidades a emprender procesos similares.

Las iniciativas analizadas han incidido y están innovando en la gestión de las ciudades donde se realizan. Ellas muestran formas efectivas de responder a las demandas y propuestas de las mujeres en el logro de la equidad de género en el ámbito municipal. Este trabajo hace referencia a las tendencias observadas en esta materia, así como a los mecanismos utilizados, obstáculos y lecciones aprendidas de dichas experiencias, la mayoría de las cuales están aún vigentes en las ciudades estudiadas.

Salvo en tres casos (Cochabamba, Bolivia, Montevideo, Uruguay, y Quito, Ecuador), el trabajo se basa en el material producido para la participación en los Concursos Regionales "Municipios Destacados como Gestores de los Derechos de las Mujeres" (1998) y "Acciones Afirmativas Promotoras de la Participación de las Mujeres Promotoras de la Participación de las Mujeres en el Poder Local" (2002), organizados por el PGU-ALC / UN-HABITAT, UNIFEM y FEMUM-ALC.

FEMUM, PGU y UN-HABITAT esperamos, con la entrega de este documento generado con el apoyo de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (ROLAC) de UN-HABITAT, ampliar el número de municipios latinoamericanos y caribeños que avanzan hacia una ciudad inclusiva, entendida ésta como el lugar donde todas las ciudadanas y los ciudadanos, independientemente de su nivel de ingresos, sexo, edad, raza o religión, están capacitados para participar productiva y positivamente en las oportunidades que la ciudad ofrece.



Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)