

*Equidad de género y gobernabilidad local*

Un estudio de la política municipal para la equidad de género de la ciudad de San Salvador

*Michael Clulow*



LAS DIGNAS



*Las Melidas*





**Asociación Civil Grupo Venancia** tiene su base en Matagalpa, Nicaragua. Desde allí ha trabajado durante 12 años con un enfoque de educación popular feminista. Sus objetivos principales son: el fortalecimiento de liderazgos individuales y colectivos de mujeres de todas las edades; la transformación de creencias, actitudes y prácticas discriminatorias; y la promoción de una cultura de equidad, diversidad y creatividad.



**Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas)** fue formada en El Salvador en 1990. Desde esa fecha viene trabajando para contribuir a la lucha del movimiento

de mujeres en cuatro áreas principales: educación contra el sexismo; la mejora de las condiciones económicas de las mujeres; violencia de género; y participación y liderazgo político.



**Asociación Movimiento de Mujeres Mérida Anaya Montes (Las Méridas)** celebró su décimo aniversario en Julio de 2002. Durante

este periodo, esta organización Salvadoreña ha estado activa en diversas áreas de trabajo que incluyen: educación feminista; participación política e iniciativas ciudadanas; salud; violencia doméstica y de género; desarrollo socioeconómico; y los derechos de las trabajadoras.



**Centro de Apoyo a la Mujer, Tierra Viva**

se creó en Guatemala en 1989 con la misión de enfrentar la

inigualdad, subordinación y discriminación que sufren las mujeres. El grupo busca incidir en los procesos de decisión políticos; apoya la creación y crecimiento de organizaciones locales de mujeres; y busca contribuir a la sensibilización de tod@s l@s Guatemaltec@s sobre los derechos de las mujeres.



**Centro de Estudios de la Mujer-Honduras (CEM-H)**

ha trabajado durante 15 años promoviendo: los derechos humanos, participación y liderazgo de las mujeres; la erradicación de la violencia; y la salud sexual y reproductiva. Sus estrategias principales son el cabildeo, la movilización pública y el fortalecimiento del movimiento de mujeres.



**One World Action** trabaja por un mundo libre de pobreza y opresión en el cual los

derechos de todas/os estén protegidos por democracias fuertes. Para este fin, provee financiamiento y ayuda práctica a organizaciones en países pobres o en vías de desarrollo. OWA también apoya a estas organizaciones para que puedan establecer vínculos con instancias decisorias en Europa e incidir sobre ellas.

# ***Equidad de género y gobernabilidad local***

---

***Un estudio de la política municipal para la equidad de género de la ciudad de San Salvador***

---

**Michael Clulow**

*Con el apoyo de:*

Asociación de Mujeres por la Dignidad  
y la Vida (Las Dignas)

Asociación Movimiento de Mujeres  
Mélida Anaya Montes (Las Mélidas)

Angélica Bátres, Directora Ejecutiva de  
la Concejalía de la Mujer de la Alcaldía  
Municipal de San Salvador

Alejandra Massolo, consultora en temas  
de desarrollo urbano, local y género

***Con el apoyo del Community Fund, GB***



# Contenido

	<b>Presentación</b>	2
	<b>Resumen</b>	3
<b>1</b>	<b>Contexto</b>	5
	1.1 El movimiento de mujeres salvadoreñas .....	5
	1.2 El gobierno municipal de San Salvador .....	5
	1.3 San Salvador y la AMSS .....	6
<b>2</b>	<b>Resumen de la política</b>	7
<b>3</b>	<b>El desarrollo de la política</b>	8
	3.1 Mujeres y municipalidades .....	8
	3.2 ¿Por qué una política? .....	8
	3.3 Principios que orientaban la política .....	9
	3.4 Pasos en la formulación y aprobación de la política .....	9
<b>4</b>	<b>La implementación de la política</b>	11
	4.1 Acciones internas .....	11
	4.2 Acciones hacia la comunidad .....	14
<b>5</b>	<b>Factores que han facilitado o dificultado la aprobación y la implementación de la política</b>	18
	5.1 El rol del movimiento de mujeres .....	18
	5.2 Factores políticos .....	18
	5.3 Factores personales .....	19
	5.4 Resistencia .....	19
	5.5 Recursos humanos .....	20
	5.6 Financiamiento y cooperación internacional .....	20
<b>6</b>	<b>Impactos y sostenibilidad</b>	22
	6.1 Impactos hacia adentro .....	22
	6.2 Impactos hacia fuera .....	22
	6.3 Proyección y sostenibilidad .....	24
<b>7</b>	<b>Conclusiones</b>	26
<b>8</b>	<b>Las principales lecciones aprendidas</b>	27
	<b>Anexo 1: Ubicación en el organigrama de la AMSS de entidades específicamente responsables para el tema de género</b>	29
	<b>Anexo 2: Fuentes de información</b>	30
	<b>Notas</b>	33

## Presentación

El día 18 de Noviembre de 1999, el Concejo de la Alcaldía Municipal de San Salvador (AMSS) aprobó la Política Municipal de Equidad de Género. De esta manera, la capital de El Salvador se convirtió en la primera municipalidad del país y una de relativamente pocas en América Latina que han formalizado e institucionalizado su compromiso con la equidad de género de manera integral. La aprobación de la política<sup>1</sup> fue fruto de un proceso impulsado desde el movimiento de mujeres durante varios años y en el que participaron cientos de personas—polític@s, funcionari@s públic@s, activistas feministas, integrantes de ONGs de mujeres y mujeres del público en general. Asimismo, los avances que se han logrado durante los primeros tres años de implementación se deben al empeño de igual variedad de personas dentro y fuera de la Municipalidad.

Consideramos que el proceso de formulación, aprobación e implementación de la política brinda valiosas lecciones para la promoción del respeto de los derechos de las mujeres y de su participación ciudadana, tanto en el

ámbito municipal como en otros niveles. Por lo mismo, ofrecemos este estudio que recoge las opiniones y análisis de diversas personas y organizaciones involucradas en el proceso. La información presentada se basa en entrevistas individuales y grupales además de reuniones de análisis conjunto realizadas durante Septiembre 2002 y en la revisión de la política y de otros documentos relacionados con el proceso<sup>2</sup>.

### Nota de ortografía

En el presente documento se utiliza el símbolo “@” para dar un carácter inclusivo a aquellas palabras cuya forma masculina tradicional puede contribuir a la invisibilización de las mujeres. Está claro que esta usanza tiene sus problemas pero se ha optado por esta forma de ortografía ya que es ampliamente, aunque no universalmente, aceptada y entendida dentro de Centroamérica. Asimismo, se evita la necesidad de usar frases como “las niñas y los niños” o “las y los niña/os” que pueden resultar tediosas o igualmente reñidas con el uso correcto del Español.

## Resumen

La política para la equidad de género de San Salvador busca contribuir a que “su participación (de las mujeres) en las diferentes áreas de desarrollo de la Municipalidad se dé en igualdad de oportunidades y beneficios respecto a los hombres”. Se plantean acciones en cuanto a participación ciudadana, formación y cultura, trabajo, salud, seguridad, infraestructura y servicios. Además se incluye un conjunto de estrategias que, en primer lugar, se dirigen al cambio interno de la Alcaldía, así reconociendo que se debe asumir la equidad de género como un principio fundamental de su organización y orientación.

El desarrollo de la política se enmarca en un proceso amplio de incidencia política que se remonta, al menos, hasta 1994 cuando se construyó una plataforma nacional de mujeres de cara a las elecciones de ese año. Durante las elecciones municipales de 1997 el actual alcalde, Héctor Silva, firmó la plataforma de mujeres presentada en esa oportunidad. Poco después de su elección se creó la Comisión Consultiva para la Equidad de Género como un espacio de concertación entre la Alcaldía y organizaciones de mujeres, desde el cual se promovió el desarrollo de la política. Durante casi tres años se pasó por un proceso de propuesta, consulta y revisión buscando aterrizar en un instrumento que respondiera a las prioridades de las mujeres del Municipio a la vez de ser viable, de contar con el respaldo de una base conceptual y legal sólida, y de reflejar los planes y misión del gobierno municipal.

Durante los tres años desde su aprobación, se ha ido avanzado en su implementación. Entre las acciones tomadas y sus logros se destacan:

- ◆ la creación de instancias técnicas, de participación ciudadana y de supervisión y el nombramiento de referentes de género a través de la estructura de la Alcaldía;
- ◆ la capacitación de un 40% del personal en temas de género y la incorporación de un enfoque de género en la mayoría de las capacitaciones internas sobre otros temas;
- ◆ una mayor proporción de mujeres en puestos de decisión de la Alcaldía y el reclutamiento de mujeres como agentes de la policía municipal;
- ◆ actividades de sensibilización en que participaron cientos de residentes del Municipio;
- ◆ el establecimiento de Centros de Atención de la Mujer en tres distritos; y
- ◆ la prohibición del hostigamiento sexual en espacios públicos.

La aprobación e implementación de la política han sido facilitadas por varios factores entre los cuales la acción decidida y persistente del movimiento de mujeres y el compromiso de las concejales han sido fundamentales. Además se debe destacar como la política de participación ciudadana de la Alcaldía favoreció la interlocución de las mujeres y como, el apoyo recibido desde la cooperación internacional permitió muchas acciones de implementación.

Evidentemente, se ha enfrentado dificultades y se debe reconocer que el trabajo en varias áreas es todavía incipiente. Dentro de la Alcaldía, el machismo se ha manifestado en diferentes tipos de resistencia especialmente

en cuanto a las contrataciones de mujeres. Durante la mayoría del período de vigencia de la política se asignaron pocos recursos—financieros o humanos—para su implementación. Felizmente, a partir del 2002 este panorama empezó a mejorar con algunas contrataciones y la asignación de fondos específicos para la política.

Los mayores impactos en la Alcaldía tienen que ver con la legitimación del tema de la equidad de género y los cambios de actitudes. Vari@s informantes opinaron que la política sirve para: sustentar sus posiciones y los reclamos de mujeres de las comunidades; que haya un porcentaje significativo del personal que la asume como algo propio; y contribuir a la disminución de comportamientos machistas. A nivel de la comunidad, la política ha contribuido a procesos de movilización, organización y concientización.

Para que se logre la sostenibilidad de la política es importante que se mantenga y aumente la dedicación y capacidad de propuesta de la Comisión Consultiva, la contratación de personal calificado y la disponibilidad de financiamiento. La creación de los centros de atención de la mujer también proporciona una oportunidad para ir consolidando la implementación de la política. Entre los factores nacionales que pueden contribuir a esto está el crecimiento de la multipartidaria asociación de concejales, ANDRYSAS. No obstante estos factores, la sostenibilidad dependerá mucho del nivel de compromiso de l@s integrantes del Concejo. En este sentido, a la fecha de publicar el presente estudio, el reto fundamental es avanzar en la institucionalización de la política de género después del cambio de Concejo que habrá tras las elecciones de marzo 2003.

Las integrantes del movimiento de mujeres entrevistadas tienen muy claro que esta manera de promover la equidad de género vale la pena, y sacaron varias lecciones de su experiencia que pueden tener una aplicación más amplia. Entre éstas se puede mencionar:

- ◆ el fortalecimiento y la acción de organizaciones locales de mujeres son claves;
- ◆ es importante que se creen espacios formales de interacción entre los gobiernos locales y el movimiento de mujeres;
- ◆ las políticas de equidad de género deben enmarcarse en la realidad de los gobiernos municipales, sobre todo cuando las municipalidades tienen recursos limitados; y
- ◆ se debe buscar que las instancias internas encargadas de la implementación de políticas de género gocen de recursos propios y que tengan un nivel de autoridad en la jerarquía institucional que refleje la intención de integrar la política en todos los niveles.



# 1 Contexto

## 1.1 El movimiento de mujeres salvadoreño

El movimiento feminista de El Salvador es relativamente joven. Varias de sus expresiones organizadas tienen sus raíces en las organizaciones revolucionarias que participaban en la guerra civil de la década del ochenta y se formaron alrededor del final de conflicto. Tal es el caso de Las Dignas y Las Mélicas que apoyaron al presente estudio y que han tenido un rol muy importante en el desarrollo e implementación de la política de equidad de género.

Una de las expresiones más importantes del movimiento es la Concertación “Prudencia Ayala” que agrupa a varias organizaciones de mujeres. Este espacio estuvo muy activo en los procesos de incidencia de los años noventa, inclusive en la formulación y negociación de la política. Actualmente, la Concertación se encuentra algo debilitada pero hay otras expresiones del movimiento que demuestran mucha vitalidad. A nivel local han surgido muchas organizaciones de mujeres y hay nuevos espacios de concertación importantes como el Comité Nacional de la Marcha Mundial de Mujeres, la Red de Mujeres y Economía, el Grupo de Incidencia por los Derechos Sexuales y Reproductivos, Concertación de Mujeres de Suchitoto, Concertación de Mujeres de Jiquilisco y otros.

Las experiencias de relaciones concertadas del movimiento de mujeres con instituciones del Estado son relativamente nuevas. Ha sido a partir de la búsqueda de concreción de las

demandas de las mujeres y de la apertura de pequeños espacios en las instituciones públicas, que se han generado estos procesos.

## 1.2 El gobierno municipal de San Salvador

En El Salvador se realizan elecciones municipales cada tres años. El actual gobierno municipal fue electo a principios de 1997 y reelecto en el 2000; tendrá que someterse a nuevas elecciones en Marzo 2003. El alcalde, Héctor Silva, encabeza una coalición de cuatro agrupaciones: los partidos Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN)<sup>3</sup>, Acción Popular (AP), el Centro Democrático Unido (CDU) y el movimiento cívico político Iniciativa Ciudadana, que sin ser un partido político participa en las elecciones mediante negociación con los partidos inscritos que conforman la coalición. No hay participación alguna de otros partidos en el Concejo Municipal ya que el sistema electoral manda que la agrupación ganadora forme el Concejo de manera exclusiva. En El Salvador no existe representación proporcional en la integración de los gobiernos municipales, ni suscripción popular de personas a nivel individual. Esta condición del sistema político y electoral hace que la integración del Concejo Municipal para la ciudad de San Salvador en los períodos mencionados tenga un carácter novedoso.

Un aspecto importante de la gestión del actual gobierno es su compromiso con la participación ciudadana. Se ha buscado promover dicha participación a través de una política municipal aprobada en 1999 y la

creación de diversos mecanismos de participación de la población del Municipio. Esta orientación contribuyó a la apertura hacia el diálogo con el movimiento de mujeres y ha favorecido la interlocución de las mujeres ya sea organizadas o no.

### **1.3 San Salvador y la AMSS**

En 1997 se estimó que la población del Municipio de San Salvador era de cerca de medio millón de personas, de las cuales 53.8% eran mujeres. Además de ser el centro de mayor población del país, también concentra la actividad política y comercial más significativa. Conforme con la escala de la ciudad, la Alcaldía (AMSS) es una organización grande con alrededor de 4000 emplead@s distribuid@s en las dependencias de siete gerencias sectoriales además de diversas instancias que dependen directamente del Concejo, del alcalde o de la gerencia general. A nivel geográfico, la ciudad está dividida en siete distritos, nominados numéricamente del 1 al 6, más el distrito del Centro Histórico que es de reciente creación.

## 2 Resumen de la política

El objetivo general de la política es:

“Desarrollar una gestión encaminada a promover la equidad y la corresponsabilidad entre los géneros mediante una intervención orientada a mejorar la condición y elevar la posición de las mujeres en el Municipio, para que su participación en las diferentes áreas de desarrollo de la municipalidad se dé en igualdad de oportunidades y beneficios respecto a los hombres”.

La política tiene una estructura con cierta complejidad y pretende un alcance ambicioso. Cuenta con 6 objetivos específicos, 8 estrategias y 7 áreas de acción: participación ciudadana, formación y cultura, trabajo, promoción de la salud, seguridad ciudadana, infraestructura comunal y servicios públicos municipales. Cada área de acción tiene uno o dos objetivos estratégicos y entre 3 y 10 acciones que se deben tomar. Estas acciones estaban definidas en base a un amplio proceso de consulta pero también responden a las estrategias:

- ◆ Identificar las barreras a la igualdad de oportunidades en el acceso de las mujeres a cargos de dirección dentro de la Alcaldía.
- ◆ Sensibilizar y capacitar a todo el personal en la perspectiva de género y metodologías específicas para su operativización transversal.
- ◆ Disponer recursos humanos calificados en los puntos clave de la estructura institucional que viabilicen la intervención municipal para la equidad de género.
- ◆ Monitoreo sistemático de su implementación.

- ◆ Concertar con instancias del gobierno y con organizaciones no gubernamentales (ONGs) para asegurar la movilización de recursos institucionales, humanos y materiales.
- ◆ Emular a los actores que se destaquen en la generación de efectos multiplicadores.
- ◆ Promover la participación y el liderazgo de las mujeres en todo el quehacer de la Alcaldía.
- ◆ Transformar las comunicaciones institucionales de la Alcaldía, tanto internas como externas, en un factor catalizador para la equidad de género.

Se vislumbra una estrategia que es central a la política, es decir que se orienta tanto hacia adentro como hacia fuera. Se concibe claramente que la equidad de género no es algo que se construye solamente a través de acciones orientadas a la comunidad sino que debe ser asumida como un principio fundamental de la organización y orientación de la Municipalidad.

## 3 El desarrollo de la política

### 3.1 Mujeres y municipalidades

La gestión de la política se enmarca dentro de un proceso amplio de incidencia a favor de los derechos de las mujeres Salvadoreñas. Un paso importante en este proceso fue la construcción de una plataforma nacional de mujeres durante la campaña electoral de 1994. En este año se realizaron las primeras elecciones después de la firma de los Acuerdos de Paz que pusieron fin al conflicto armado. En este contexto, se identificaba la necesidad de trabajar también al nivel municipal, considerando a los gobiernos locales como potenciales interlocutores importantes para la solución de los problemas de las mujeres.

Este enfoque tuvo expresión durante las elecciones locales de 1997 a través de la elaboración de plataformas locales de mujeres en varias municipalidades y en acciones de apoyo a la inclusión de las mujeres como candidatas. Otras acciones en el ámbito municipal incluyen la capacitación de concejales y alcaldesas, la formación de la multipartidaria Asociación Nacional de Regidoras, Síndicas y Alcaldesas Salvadoreñas (ANDRYSAS) y la búsqueda de concertación con gobiernos municipales.

En este sentido se debe enfatizar que San Salvador no es la única municipalidad del país que ha incluido la promoción de equidad de género entre sus objetivos. Por ejemplo, en la Municipalidad de Soyapango se ha impulsado la igualdad de género desde 1997 logrando aumentos en el número de gerentas, la integración de algunas mujeres en trabajos

técnicos y otros puestos asociados con hombres, buena participación de mujeres en direcciones comunales además de la realización de diversas iniciativas en la comunidad. Sin embargo, hasta ahora solamente San Salvador tiene una política integral en este área.

### 3.2 ¿Por qué una política?

Según la opinión de la Concejala Morena Herrera, quien es una de las personas más involucradas en todo el proceso de la política, una de las claves para concretar los planes municipales para la equidad de género es su formalización como políticas que ocupen niveles de centralidad en las propuestas de desarrollo local. Las integrantes de la Comisión Consultiva para la Equidad de Género se expresaron similarmente al indicar que al desarrollar la política se buscaba la institucionalización de la plataforma de las mujeres, convirtiendo así sus demandas en un compromiso más formal e interno del gobierno municipal.

Integrantes de la Comisión de Participación Ciudadana estaban de acuerdo con la importancia de este factor. Además señalaron la necesidad de superar las limitaciones de los compromisos firmados en torno a la plataforma de Mujeres 1997 a 2000. Por un lado, consideraron que estos compromisos llevarían a la formación de un área de trabajo en vez de su transversalización del tema por todo el quehacer de la AMSS. Por otro, opinaban que las demandas contenidas en la plataforma eran demasiado maximalistas, y

que incluían cosas que, a pesar de contar con el compromiso firmado de los candidatos a alcalde, pensar que se cumplirían era irreal.

### 3.3 Principios que orientaban la política

Se fundamentó la política en una serie de principios que no sólo sirvieron de orientación sino que también fueron claves para legitimar la política frente al Concejo y otras instancias de la Alcaldía.

- ◆ Se buscó elaborar una base conceptual suficientemente sólida para argumentar las medidas propuestas, pero evitando un nivel de complejidad que pudiera obstaculizar las negociaciones con la gente de la Alcaldía.
- ◆ Se construyó un marco legal basado en instrumentos nacionales e internacionales incluyendo el Plan de Acción de Beijing, la Convención para la Prevención y Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, el Código de Familia y el Procesal de Familia, algunas reformas penales, la ley de mujeres, y la Política Nacional de la Mujer del 1997 al 1999.
- ◆ En la parte institucional, se relacionó la política con el plan de modernización de la AMSS y con la misión del gobierno municipal que busca convertir a San Salvador en una ciudad segura, democrática, económicamente próspera, saludable y agradable, y con actividad cultural planteando que:
  - *la seguridad implica la prevención de la violencia sexual e intrafamiliar;*
  - *democracia implica la participación de las mujeres en los procesos de decisión;*
  - *para tener una ciudad económicamente próspera se debe promover la inversión y la capacidad productiva de las mujeres.*

- *para que la ciudad sea saludable se debe implementar políticas de salud sexual y reproductiva.*

- ◆ Asimismo se buscó que la política sea tanto relevante a la vida de las mujeres como viable. Por eso, partiendo de la realización y sistematización de foros distritales de mujeres, se analizaron las desventajas de las mujeres en distintos ámbitos de la vida social como educación, salud, empleo y vivienda. Entonces, se buscó identificar como los servicios municipales podrían responder a estas necesidades directamente o, a través de coordinación con otros sectores.

### 3.4 Pasos en la formulación y aprobación de la política

Durante las elecciones municipales de 1997, Héctor Silva junto con dos candidatas al Concejo, firmó la plataforma de mujeres delimitando cuáles serían los compromisos que como gobierno municipal asumirían con las demandas planteadas por las organizaciones de mujeres. Poco después de su elección se procedió a crear la Mesa para la Equidad de Género, un espacio de concertación integrado por una concejala y representantes de cinco organizaciones de mujeres.

En Febrero de 1998, la mesa presentó públicamente su primera propuesta de un plan municipal para la equidad de género. Luego, se realizaron una serie de reuniones y acciones para mejorar la propuesta, llegando a la presentación en Noviembre de 1998 de una segunda versión. A fines del mismo año se llevaron a cabo cinco foros distritales en los que participaron más de 800 mujeres con el propósito de recoger sus necesidades y prioridades.

En 1999, se contrató a tres consultoras que se encargaron de la parte técnica de la versión final de la política. En este proceso se realizó la sistematización de las prioridades expresadas por las mujeres durante los foros y se llevó a cabo un proceso de estudio y consulta incluyendo:

- ◆ La construcción de una matriz de análisis que partiera de las necesidades enunciadas por las mujeres para identificar alternativas de solución dentro del marco de competencias institucionales a diferentes niveles, ubicando finalmente aquellas que eran susceptibles de incorporación en el marco municipal. Esto fue necesario porque la mayoría de los planteamientos surgidos de los foros distritales de mujeres enfatizaban necesidades de las mujeres que no necesariamente tienen solución en el marco de realización de las competencias municipales<sup>4</sup>.
- ◆ Entrevistas a *alt@s* funcionari@s de la Municipalidad. Aquí se analizaron las competencias y ámbitos de trabajo específico de cada dependencia municipal con dos intenciones: por una parte identificar posibilidades de incorporación de la visión y acciones de género en el quehacer de las dependencias, y por otro que *l@s* funcionari@s aportaran elementos que *ell@s* mism@s tendrían que realizar en el futuro.
- ◆ Análisis de las propuestas de modernización institucional de la AMSS con el propósito de que la política presentara una propuesta armonizada con otros procesos institucionales.
- ◆ Elaboración de un documento base y talleres de devolución y debate con mujeres líderes del Municipio, organizaciones de mujeres, mujeres concejales, *gerent@s* de la Alcaldía y el Comité Gestor para la Participación Ciudadana.

Después de su aprobación por el Concejo Municipal, el Alcalde se encargó de presentar la política públicamente en un evento a que asistieron cerca de 250 personas.

## 4 La implementación de la política

### 4.1 Acciones internas

#### 4.1.1 Espacios y personas responsables de la implementación<sup>5</sup>

##### Comisión Consultiva de la Política de Equidad de Género

Durante el primer semestre de 1998, la Mesa para la Equidad de Género fue convertida en Comisión Consultiva. Al igual que la mesa, la Comisión es una instancia de participación ciudadana que incluye a representantes de la Alcaldía y de las organizaciones feministas de San Salvador. Adquirió un mayor nivel de institucionalización al ser aprobado su reglamento a mediados de 2000.

La Comisión ha jugado un papel muy importante durante todo el proceso: fue responsable de la preparación de la primera versión de la política, impulsó y supervisó la preparación y aprobación de la versión final y ha promovido y facilitado su implementación. Uno de sus principales problemas ha sido su dependencia de un número reducido de organizaciones, no logrando nunca incluir el número completo de representantes de organizaciones de mujeres que manda su reglamento. Se ha buscado ampliar la participación de organizaciones sociales en la Comisión pero los resultados han sido pobres. Otra dificultad, señalada por las integrantes de la Comisión en junio de 2000 y que la sigue afectando, es su tendencia a funcionar más como una instancia ejecutora en vez de una instancia propositiva y de monitoreo.

##### La Unidad de Género y la Concejalía de la Mujer

La Unidad de Género fue creada en Agosto de 1999, con funciones de evaluación, formulación de propuestas y asesoría en temas de género a todas las unidades de la Municipalidad. Hasta el 2002 fue la única oficina de la Alcaldía con responsabilidad directa y exclusiva para el tema de género por lo cual su importancia no debe ser subestimada. Sin embargo su capacidad de cumplir su rol ha sido limitada por una serie de factores:

- ◆ solamente hay una persona que trabaja en la Unidad;
- ◆ hasta el 2002, no tenía presupuesto específico para las acciones que proponía;
- ◆ su dotación de infraestructura fue mínima, hasta este año estaba ubicada en una especie de bodega y ni contaba con computadora; y
- ◆ su ubicación jerárquica al final del organigrama de la AMSS como una Unidad de menor rango de la Subgerencia de Participación Ciudadana limitaba sus posibilidades de velar por la transversalización de un enfoque de género en la AMSS.

Durante el 2001, la Comisión Consultiva buscaba maneras de potenciar a la Unidad. Su primera propuesta fue el cambio de su posición en la estructura de la AMSS. Esto fue inicialmente rechazado en el Concejo hasta llegar a la propuesta de crear la Concejalía de la Mujer que fue aprobada en Diciembre de 2001. La Concejalía es considerada en primer



lugar como una instancia de autoridad y coordinación con las diferentes gerencias y subgerencias, mientras que la Unidad de Género tomará un papel de ejecutora hacia los distritos. Sus integrantes son las concejales y una directora ejecutiva, quien fue nombrada en 2002.

En términos de recursos, la creación de la Concejalía ha sido positiva. Ahora hay dos personas trabajando exclusivamente sobre el tema de género en la Alcaldía y ha aumentado la calidad de la infraestructura física con que se cuenta. A la vez, hay una potenciación jerárquica en que la Concejalía se ubica al mismo nivel que las unidades encargadas de otras políticas de la Alcaldía. Sin embargo, los recursos con que cuenta la Concejalía y su posición en la estructura de la Municipalidad siguen siendo muy débiles en relación con sus responsabilidades así que necesitará bastante apoyo desde el Concejo.

### **La Comisión del Concejo para la Equidad de Género**

Desde principios de 2000, un grupo amplio e informal da seguimiento a la política desde las mujeres que integran el Concejo. Este grupo tuvo algunas ventajas debidas a su naturaleza horizontal pero su falta de formalización limitaba sus logros. Consecuentemente, en julio de 2002 se creó la Comisión del Concejo. Además de incluir a cuatro de las cinco concejales, esta Comisión incluye a las subgerentas de participación ciudadana, recursos humanos, registros y servicios, la gerenta de distritos y la directora ejecutiva de la Concejalía de la Mujer. Su composición permite una mayor capacidad para combinar el impulso de acciones en favor de las mujeres con la transversalización de medidas con enfoque de equidad de género en la Municipalidad.

### **Referentes de género**

El nombramiento de referentes de género a nivel distrital y dentro de las 20 gerencias y subgerencias sectoriales de la AMSS fue iniciado durante la última fase de aprobación de la política en el segundo semestre de 1999. Estas personas recibieron capacitación, para facilitar su trabajo de promover la implementación de la política.

---

#### **4.1.2 Trabajo a nivel del personal de la AMSS**

---

### **Contrataciones y ascensos**

Uno de los aspectos de la implementación de la política más citados por l@s entrevistad@s es el aumento en el número de mujeres en puestos de decisión en la estructura de la AMSS. En Septiembre del 2002, mujeres encabezaban 3 de las 7 gerencias y 4 de las 14 subgerencias. Si bien, todavía no se ha logrado la meta del 35% de puestos de dirección ocupados por mujeres que se trazó en el plan estratégico 2000–2003, se había superado la meta al nivel de gerencias (43%) y estaba cerca de cumplirse al nivel de subgerencias (29%)<sup>6</sup>. Las proporciones eran menores en los mandos medios, solamente 23% de jef@s de departamento o unidad y 16% de jef@s de sección eran mujeres.

### **Política de recursos humanos**

Un estudio realizado en 2001 con el apoyo de la Fundación Heinrich Böll demostró que la política de equidad de género había sido integrada muy pobremente en las políticas de recursos humanos. Aunque el Reglamento Interno de Trabajo prohibía discriminación por razones de género, en la práctica los criterios de selección y promoción de personal eran discriminatorios. Para la mayoría de los puestos operativos se



estipulaba el sexo del personal y las descripciones de los puestos en general tendían a ser muy masculinizados. Al mismo tiempo, el reglamento no incluía ninguna consideración de asuntos como la armonización entre empleo y responsabilidades familiares o sanciones por el acoso sexual en el trabajo.

Una segunda fase del estudio, ahora más propositiva, fue realizada durante el primer semestre de 2002. En esta se revisaron las normas y procedimientos de recursos humanos y ha empezado el proceso de implementación de sus recomendaciones. Se revisaron y se adecuaron los perfiles de puesto y los procesos de contratación y promoción de personal.

Una innovación ya introducida es el bono de paternidad responsable como una de las prestaciones sociales para el personal masculino. Además de constituir un apoyo concreto a los trabajadores, constituye una manera de promover la paternidad responsable.

### **Sensibilización y capacitación del personal**

Muchas de las personas entrevistadas consideran que se ha logrado un grado significativo de sensibilización del personal. Por ejemplo, la Subgerenta de Recursos Humanos, Beatriz Quintanilla, manifestaba que dentro de su subgerencia hay un buen nivel de convencimiento de l@s jef@s de áreas de la importancia del tema de la equidad de género para su trabajo. La capacitación ha sido un importante factor en este proceso, aunque, según estima la encargada de la Unidad de Género, Ana Silvia González, solamente se ha llegado a proporcionar capacitación a alrededor de un 40% del personal.

La capacitación al personal empezó durante la fase preparatoria de la política. Por ejemplo organizaciones de mujeres habían realizado cursos de capacitación a personal del Cuerpo de Agentes Municipales (CAM)–anteriormente conocido como policía municipal–y a promotor@s sociales. En el 2000, se realizaron cursos sobre la política con unas 400 integrantes del personal además de un número similar de personas particulares. El mismo año se implementaron talleres de desarrollo local, participación ciudadana y equidad de género con 680 personas, la mayoría de la comunidad, aunque también fueron incluid@s algun@s administradores de mercados.

Se iba a realizar un mayor esfuerzo de capacitación hacia el personal durante el 2001 con una serie de talleres financiados por UNICEF pero el desastre causado por los sismos de ese año obligó a la reorientación del financiamiento para la realización de talleres psicosociales. No obstante, se incorporó un enfoque de género en las capacitaciones en que participaron unas 2,500 personas afectadas por el desastre, incluyendo algun@s emplead@s de la AMSS.

Una acción de capacitación importante, fue el inscribir a l@s referentes de género distritales, algun@s otr@s trabajador@s de los distritos y un@s agentes del CAM en el Diplomado en Equidad de Género dictado por la Universidad Nacional en coordinación con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

En el marco del estudio sobre la política de recursos humanos, se realizó un diagnóstico de las necesidades de capacitación. Llamó mucho la atención que solamente un gerente identificó género como un área de necesidad. Por esta razón la subgerencia de recursos

humanos ha optado por incorporar un enfoque de género en la gran mayoría de las capacitaciones en vez de dictar capacitaciones específicas sobre el tema. A pesar de la dificultad adicional que presenta el tener que encontrar facilitador@s que pueden manejar el tema, los resultados hasta ahora han sido positivos. Según Quintanilla, hasta Septiembre del 2002 se habían llevado a cabo unos 20 cursos bajo esta perspectiva y se notaba un alto grado de aceptación por parte de la gente capacitada. De esta manera se ha logrado relacionar diversos temas de la gestión municipal con la equidad de género.

---

### **4.1.3 Información**

---

Se han recopilado estadísticas desagregadas por sexo sobre muchos aspectos de la situación del personal que permiten diversos tipos de análisis como, por ejemplo, la frecuencia y motivos de pedidos de permisos del personal. Para facilitar este proceso, 16 personas recibieron capacitación en la materia a través de un curso dictado por la Universidad Nacional. Otro tipo de información generada que refleja el enfoque de género, es el seguimiento a las deducciones de sueldos por pagar la cuota alimenticia.

## **4.2 Acciones hacia la comunidad**

---

### **4.2.1 Espacios y personas responsables de la implementación**

---

#### **Promotores**

A nivel distrital, las personas responsables de la implementación de la política son l@s

promotor@s sociales, una de las cuales es designada como referente de género. Esto tiene el efecto positivo de acercar la política a la comunidad pero l@s promotor@s están sobrecargad@s. Hay poc@s promotor@s y tanto las referentes de género como l@s demás, tienen múltiples responsabilidades. Se ha constatado dicha situación y se está trabajando para que las referentes de género distritales no tengan que ver otros temas.

#### **Participación ciudadana**

En los distritos se han formado mesas de equidad de género en las que participan representantes de organizaciones comunitarias. Se establecieron cinco mesas distritales en el año 2000 con 15 integrantes cada una y actualmente hay mesas en todos los distritos. Una dificultad que las ha afectado, según González, es el temor tanto de mujeres como de hombres de que la participación de las mujeres en estos espacios pueda llevar al rompimiento familiar. Una manera de enfrentar este temor es promoviendo la integración de hombres y, en la actualidad, cuatro de las mesas cuentan con su participación. En un análisis reciente las mujeres opinaban que la presencia de los hombres es necesaria.

---

### **4.2.2 Sensibilización y capacitación**

---

Además de las capacitaciones del personal de la AMSS y el público mencionadas bajo el punto 4.1.2, se ha capacitado a l@s integrantes de las mesas de género y, en el año 2000, se realizaron dos talleres con vendedor@s ambulantes del Centro Histórico.

Durante el 2002, se realizaron dos campañas de sensibilización a través de vallas luminosas colocadas en distintos lugares de la ciudad. En marzo se promovió el liderazgo y la

participación de las mujeres con 100 vallas. En septiembre estudiantes de la Universidad Don Bosco se encargaron del diseño de carteles con un lema a favor de la equidad colocados en 50 vallas. Estas campañas se relacionan con una estrategia de promoción de la identificación de la ciudad con las mujeres que incluye el nombramiento de calles y plazas y la creación de monumentos alusivos a las mujeres que han marcado la historia en San Salvador. En este contexto se ha reemplazado la celebración del día del soldado en el calendario oficial por un Día de la Mujer en el marco de los festejos de la ciudad.

---

### **4.2.3 Centros de Atención de la Mujer**

---

Desde junio de 2002, se han abierto tres Centros pilotos de Atención de la Mujer. Estos centros brindarán servicios diversos como intermediación para el acceso a crédito, apoyo emocional y asesoría legal, formación para el liderazgo femenino, capacitación en habilidades y oficios, apoyo en documentación y orientación para trámites públicos. También se proyectan como espacios de encuentro para actividades culturales. A través de estas actividades se busca responder a las necesidades prácticas de las mujeres y a la vez fortalecer su participación ciudadana en el Municipio. El primer centro en abrir, está en el Distrito 5, y ha empezado a proporcionar capacitaciones en manualidades a las que asisten unas 25 a 30 mujeres y, al momento de la visita en Septiembre, estaban por iniciar capacitaciones en temas de género y un servicio de asesoría emocional y legal.

Los centros están entrando en funcionamiento gracias al apoyo de otras organizaciones. El local donde funciona el centro del Distrito 1

fue restaurado en gran medida gracias a la hermandad de Taipei con San Salvador. Asimismo este centro y los demás han recibido apoyo de NOVIB y serán implementados con apoyo de ONGs de mujeres<sup>7</sup> y en coordinación con otras instancias del Estado. Aun así estos apoyos son limitados y los locales no son los más adecuados. Los centros cuentan con pocos recursos para difusión, l@s facilitador@s de capacitaciones laborales tienen que dar sus servicios de manera voluntaria, las asistentes tienen que traer todas sus propios materiales y se cuenta con poco mobiliario y poco equipamiento. Al ser locales no exclusivos de los centros podría haber dificultades para que lleven a cabo las actividades priorizadas, especialmente la asesoría personal que requiere de privacidad.

No obstante estas limitaciones, la apertura de los centros marca una nueva fase en la implementación de la política. Las Mélicas opinaban que se podría constituir espacios importantes para hablar de los temas de participación política de las mujeres. Igualmente, el Concejal Sáenz Varela opinaba que los centros van a desempeñar un papel de trascendencia en el apoyo al desarrollo de las mujeres.

---

### **4.2.4 Temas diversos**

---

#### **Orden público y sexualidad**

En enero de 2000, la AMSS promulgó la Ordenanza Contravencional que establece “normas para regular aquellas conductas antisociales que sin ser delictivas interfieren en la armonía y bienestar de la comunidad” y cuya implementación está a cargo, en primer lugar, de los agentes del CAM. Entre sus artículos hay dos que tienen una relación con la política de género.

En un caso, parece haber habido una influencia positiva de la política. El Artículo 37 prohíbe hostigamiento sexual en espacios públicos, inclusive a través de “frases o proposiciones indecorosas”.

Por otro lado, el artículo 36 sobre el comercio de servicios sexuales parece ir en contra del espíritu de la política. En vez de trabajar desde las personas, poniendo en el centro a las trabajadoras del sexo, la ordenanza las pone al margen de la ley por efectivamente prohibir lo que es una actividad legal. En este respecto, la creación de la Concejalía de la Mujer puede llevar a superar esta contradicción ya que ha propuesto al Concejo como elaborar políticas de abordaje integral a las trabajadoras del sexo. Otra respuesta

positiva de la AMSS es un programa de atención psicológica, sanitaria y legal a menores de edad que enfrentan situaciones de explotación sexual, apoyado por organizaciones de cooperación española.

### **Violencia**

A fines de 2001, se realizaron una serie de foros y actividades culturales alrededor del Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres. Estas actividades se dirigían a diversos públicos incluyendo integrantes de las mesas distritales de género, emplead@s de la Municipalidad y jóvenes. Hubo participación de varios centenares de personas. Los talleres después de los terremotos también trataron el tema de violencia intrafamiliar.

## **El caso de un distrito<sup>8</sup>**

La directora ejecutiva del Distrito 3, Patricia Soriano, explicó que se empezó a trabajar el tema de género en su distrito a partir del año 2000. El trabajo en el distrito se ha enfocado en cuatro tipos de actividades:

- ◆ promoción de equidad de participación a nivel comunal;
- ◆ capacitaciones sobre los derechos de las mujeres;
- ◆ la integración de un enfoque de género en los procesos de titulación de viviendas y terrenos; y
- ◆ sensibilización pública en el Día Internacional de las Mujeres y el Día Internacional de Acción contra la Violencia a las Mujeres.

Se estaba por abrir uno de los Centros pilotos de Atención a la Mujer pilotos en el distrito pero su apertura se había atrasado por falta de un espacio apropiado donde poder funcionar.

Como logros, Soriano mencionaba el hacer conocer la política y la participación de las mujeres en comunidades pobres. Como dificultades o limitaciones, internamente se resaltaba la falta de recursos humanos de la Municipalidad. En la comunidad, por un lado la pobreza de muchas mujeres limita sus posibilidades de volverse más autónomas, mientras por otro lado es muy difícil estimular la participación activa de las clases acomodadas, hombres o mujeres.

## El Cuerpo de Agentes Municipales (CAM)

La policía municipal entró en un proceso de reforma a partir del nombramiento de Eduardo Linares como su director en 1997. Una de las preocupaciones que trajo Linares al CAM fue la necesidad de integrar a las mujeres y de terminar con la falta de respeto, la discriminación y especialmente los serios abusos cometidos en contra de las mujeres por agentes del CAM como, por ejemplo, casos de violación de trabajadoras del sexo tras su arresto. De esta manera el CAM se puso en el camino de la equidad de género mientras la política municipal se gestionaba. La subsecuente aprobación de la política sirvió para legitimar y apoyar a este proceso.

Para promover el cambio de actitudes de los agentes se conseguía el apoyo en capacitación de organizaciones del movimiento de mujeres. Más recientemente, se ha formado un equipo mixto de género que es responsable de impulsar la política. Linares cree que se ha logrado crear conciencia dentro del CAM de que se debe respetar a las mujeres y que ellas deben tener una participación activa en todos los niveles de la institución. Hasta ahora han logrado aumentar el número de agentes mujeres desde 3 a alrededor de 100 (un 15%).

### **Tenencia de tierra y viviendas**

La AMSS ya no registra la propiedad automáticamente en nombre del hombre de una pareja. El programa de legalización de tierras y viviendas como servicio priorizado en comunidades urbano-marginales que habitan en sitios no legalizados, promueve que el registro de la propiedad de inmuebles incorpore a ambos integrantes de una pareja independientemente del estatus legal de la misma.

### **Registro de matrimonios**

Ahora se acepta por ley la opción de las mujeres a mantener su apellido al casarse. Una medida en ese sentido es informar a las mujeres que tiene esa opción legal.

## 5 Factores que han facilitado o dificultado la aprobación y la implementación de la política

### 5.1 El rol del movimiento de mujeres

Sin la acción del movimiento de mujeres no habría sido posible desarrollar la política y su implementación habría sido tremendamente más débil. En primer lugar, la iniciativa nació desde el movimiento como uno de sus puntos de incidencia política de la Plataforma de Mujeres 1997–2000 y las organizaciones agrupadas en la Concertación Feminista “Prudencia Ayala” trabajaron juntas para impulsarla durante todo el proceso. Su acción no se limitaba a la presión política sino que el movimiento también proporcionó muchos de los recursos necesarios, especialmente a través de la participación en la Comisión Consultiva de representantes de las organizaciones pero también en capacitaciones y en conseguir recursos financieros.

La presencia de integrantes del movimiento de mujeres en la Comisión de Participación Ciudadana también fue importante durante el proceso de formulación y aprobación de la política como también lo ha sido la presencia de otras integrantes en el Concejo durante la implementación. La Comisión identificó algunos sectores prioritarios para su acción, incluyendo a las mujeres. La coordinadora de esta Comisión, Marta Rauda, y otra integrante, Rosa Siliézar, señalaron algunos factores que influyeron su posición, respondiendo a su análisis como feministas:

- ◆ la tendencia de las mujeres de votar en mayor proporción por ARENA<sup>9</sup> las

preocupaba. Parecía ilógico que las mujeres votasen mayormente por un partido que no promueve sus derechos;

- ◆ la contradicción entre el nivel de apoyo que las mujeres dan en el trabajo comunal y su escasa participación en niveles de decisión de las organizaciones comunales.

Por otro lado, durante la fase de implementación de la política, el apoyo del movimiento se ha debilitado. En parte esto se debe al debilitamiento de la “Prudencia Ayala” que hace más difícil la existencia de un apoyo concertado desde el movimiento de mujeres como tal. A la vez, diversas organizaciones individuales se han alejado del proceso por una serie de razones incluyendo factores prácticos (no tienen trabajo en San Salvador), organizacionales (salida de personal, cambios de directoras) y estratégicos (no consideran al trabajo municipal como significativo). A pesar de este alejamiento varias organizaciones de mujeres siguen muy comprometidas con el proceso y su participación sigue siendo decisiva.

### 5.2 Factores políticos

Las raíces que tienen muchas de las integrantes del movimiento de mujeres en la izquierda facilitaron su acercamiento al gobierno municipal donde el FMLN juega un papel importante. Asimismo, el grado de apertura del FMLN y las otras agrupaciones que integran al Concejo para actuar en defensa de los derechos de la mujer los



dispuso al diálogo con el movimiento. Esto no se hubiera dado con un gobierno municipal formado por ARENA u otros partidos de la derecha. Al mismo tiempo, la solidez de la coalición fue citada como factor importante por el Concejal Napoleón Duarte en el sentido que ha permitido un importante grado de avance en muchas áreas.

Es importante resaltar que la política de género no es una innovación aislada en la AMSS. Al contrario, se relaciona directa e indirectamente con la política de participación ciudadana y los procesos y entidades establecidos a través de ella. Tanto la Comisión Consultiva como las Mesas Distritales de Equidad de Género responden a esta política. Asimismo, Duarte considera que la creación de las Mesas Distritales de Participación Ciudadana, la Unidad de Control de Gestión Municipal y la Gerencia de Coordinación de Distritos han proporcionado un marco facilitador de los avances en cuanto a la política de equidad de género.

### 5.3 Factores personales

Al nivel del Concejo, las actitudes de sus integrantes son muy importantes. Entre ellas, las mujeres han actuado de manera clave. El Concejal Sáenz Varela, integrante del Concejo desde 2000, expresó que entendía que hubo discusiones muy fuertes dentro del Concejo en torno a la aprobación de la política por lo cual la fuerza de debate de las mujeres tuvo mucho que ver con su aprobación. Por otro lado, tanto Sáenz Varela como el Concejal Dada, la Directora Ejecutiva de la Concejalía de la Mujer, Angélica Bártres, Marta Rauda y Rosa Siliézar opinaron que las mujeres integrantes del Concejo actual han jugado un papel fundamental en la implementación de

la política. Por su lado, la Concejala Herrera destacó la acción como bloque de presión de ella y las otras feministas en el Concejo como Norma Guevara y Cristina Rivas.

Las actitudes de los concejales hombres también son importantes. Duarte considera que sin la presencia de hombres comprometidos con la equidad de género habría sido mucho más difícil que la política se aprobara; ellos tuvieron un papel importante en el convencimiento del resto de los hombres. Asimismo, el compromiso personal de Héctor Silva con la participación ciudadana y la equidad de género ha sido crucial dado su poder de decisión.

Entre el personal de la Alcaldía, la persona encargada de recursos humanos es de importancia estratégica. En este sentido, resulta afortunado que, más allá de ser mujer, la subgerenta haya llegado a su puesto por un proceso orgánico—ha sido funcionaria de la subgerencia desde 1997—y que haya sido nombrada como Referente de Género en el 2000. De esta manera, ella fue expuesta a sensibilización y capacitación en el tema antes de tomar el mando de esta área.

### 5.4 Resistencia

El Salvador es un país profundamente machista. Esta actitud marca al ámbito político al igual que a las demás esferas de la sociedad. Dentro de la Alcaldía, el machismo se ha manifestado en diferentes tipos de resistencia, especialmente en cuanto a las contrataciones de mujeres. A veces se ha intentado descalificar los nombramientos de mujeres, cuando por ejemplo algunos perdedores en concursos han reclamado que dichos nombramientos se dieron sólo por el

hecho de ser mujeres. Asimismo, el personal tiende a demandar que las mujeres prueben su capacidad de una manera que no se exige a los hombres, cuya idoneidad para puestos de dirección se asume con mayor naturalidad. Cuando se nombró a la Gerenta de Finanzas hubo una resistencia encubierta de los hombres bajo su dirección, aunque parece que esta situación ha mejorado gracias a su capacidad y personalidad.

Estas actitudes parecen estar muy arraigadas. Aunque los hombres concejales entrevistados defendieron los nombramientos de mujeres a puestos altos, hablaron en términos que probablemente no habrían usado sobre hombres. Por ejemplo, todos elogiaban a la Gerenta de Finanzas por haber estado a la altura de su nombramiento. Uno de los concejales opinaba que a veces las mujeres no responden a cabalidad a los cargos a los que se las asignan por falta de formación académica y experiencia similar. Pasaba a opinar que la Alcaldía debe crear las condiciones para que las mujeres puedan cumplir bien en puestos de dirección, lo cual sería consecuente con la política. Sin embargo, tales expresiones parecen demostrar un cuestionamiento de la capacidad de las mujeres profesionales.

Además del machismo, dentro de la Alcaldía ha habido resistencia a la participación ciudadana en general. Una ex integrante de la Comisión de Equidad de Género, Isabel Asencio, opina que la AMSS no estaba preparada para la participación ciudadana ya que tenía una estructura burocrática cerrada. Durante la inauguración del local donde funciona el Centro de Atención de la Mujer del Distrito 1 y otras instancias relacionadas con la participación ciudadana, Héctor Silva criticó abiertamente a su personal al decir que la obra era fundamentalmente de l@s

ciudadan@s, de la gente que se organizó y luchó, a pesar de la burocracia municipal.

## 5.5 Recursos humanos

Hasta la contratación de Angélica Bátres y las tres responsables de los centros de atención de la mujer, hace unos pocos meses no se había contratado a nuevo personal para la implementación de la política. Todas las demás personas responsables de la implementación de la política han sido asignadas desde el personal existente, a veces sin debida atención a su idoneidad. Esto no descalifica la labor de estas personas. Al contrario much@s han puesto todo su empeño, dedicación y creatividad al servicio de la política. Sin embargo, ha llevado a que tengan que trabajar con poca capacitación relevante, limitando así sus logros. Por otro lado, es difícil contratar a mujeres con formación y experiencia apropiada dada la brecha entre sueldos de la AMSS y las ONGs donde tienden a trabajar. Existen mecanismos como contratación de consultor@s pero requiere de fondos externos que no se han conseguido en este caso.

## 5.6 Financiamiento y cooperación internacional

Hasta 2002 no se habían asignado recursos directamente para la implementación de la política. Toda acción fue financiada desde los presupuestos generales de las gerencias, el apoyo de la cooperación internacional—sobre todo la ONG de Holanda, Novib, y UNICEF—y fondos conseguidos por organizaciones de mujeres. Según Marta Rauda y Rosa Siliézar, la cuestión de presupuesto fue considerada tardíamente y no sólo en cuanto al tema de



género en general, sino también en relación a las nuevas políticas. Ninguna había sido elaborada y aprobada con un presupuesto asignado. Solamente fue al buscar cómo implementar las políticas que era obvio que “lo que no tiene presupuesto no existe”.

Un trabajo arduo de las concejales logró la asignación de un presupuesto desde 2002. El monto es bajo (\$70,000 comparado con los \$150,000 propuestos) pero es mayor que los presupuestos conseguidos por las demás comisiones de políticas y está permitiendo que la Concejalía de la Mujer y los Centros de Atención de la Mujer empiecen a trabajar.

A partir del 2003, los presupuestos de cada unidad de la AMSS deberán incluir montos específicos para la implementación de la política de género y las demás políticas de la Alcaldía. Para tal efecto, la Concejalía de la Mujer y la Comisión Consultiva tienen que negociar con las unidades la formulación de sus respectivos presupuestos. Según Sáenz Varela, hay resistencia de las unidades a que las comisiones “se metan en sus presupuestos” lo cual demuestra que se debe seguir trabajando para que todo el personal de la AMSS asuma las políticas como propias.

## 6 Impactos y sostenibilidad

### 6.1 Impactos hacia adentro

L@s entrevistad@s en general opinaron que los mayores impactos de la política en la Alcaldía tienen que ver con la legitimación del tema de la equidad de género y los cambios de actitudes. A través de su aprobación se establecieron de manera clara y formal dos principios de acción y orientación de la AMSS:

- ◆ su deber de promover la equidad de género; y
- ◆ la necesidad de considerar en la práctica a las mujeres como sujetas de participación ciudadana.

Más allá del nivel formal, Ana Silvia González opinaba que ahora hay un porcentaje pequeño pero importante de mujeres y hombres que han asumido la política como propia. Por su lado, Héctor Dada cree que la política ha llevado a disminuir el comportamiento machista de los órganos de la Alcaldía. Aunque no ha sido fácil, ya hay mayor aceptación del papel de las mujeres de dirigir en igualdad de condiciones. Al respecto, el Concejal Martínez opinó que la creación de conciencia no es el punto de partida. Más bien, esa conciencia es algo que se va construyendo a partir de la implementación de la política.

Las mujeres de la Mesa de Género del Distrito 5 opinaban que la política sirve para sustentar sus posiciones y reclamos ante la Alcaldía. Aunque es posible que se hubiesen organizado por sí mismas, sin la política no tendrían reconocimiento oficial. Antes había

mucha resistencia del distrito a que las asociaciones comunales trabajaran en temas de mujeres. Todavía tienen peleas con sus compañeros de la Mesa Distrital de Participación Ciudadana y en las juntas directivas comunales pero los hombres se ven obligados a cambiar de actitud.

### 6.2 Impactos hacia fuera

#### **Movilización, organización y concientización**

Hay evidencia de que la política ha contribuido a estos procesos entre las mujeres. Isabel López del Movimiento Salvadoreño de Mujeres y concejala del Municipio aledaño de San Marcos, opinó que las Mesas de Género y las capacitaciones en la fase de preparación de la política ayudaron a movilizar a muchas mujeres alrededor de reflexiones sobre la política. Posteriormente, el proceso se debilitó pero entre las mujeres líderes y las promotoras en las comunidades se percibe un profundo conocimiento del tema que crea posibilidades.

Se puede señalar que la política de género ha contribuido a fortalecer la asociatividad de las mujeres en los niveles comunitarios. Se han conformado grupos locales de mujeres en los diferentes distritos de la ciudad y estos grupos han logrado incorporar acciones diversas (capacitación, salud y otros servicios) en los proyectos priorizados en el presupuesto participativo que se lleva a cabo en los distritos. Las mujeres entrevistadas en el Distrito 5 opinaron que la política en sí no

había llevado a la participación de mujeres en directivas comunales y zonales sino que esto fue resultado del trabajo de las organizaciones de mujeres. Sin embargo, la creación de la mesa de participación ciudadana dio espacio para empezar a trabajar el tema de las mujeres y su organización y este proceso ha recibido mayor impulso con la formación de las Mesas de Género.

Los concejales Duarte y Martínez sugirieron que un impacto importante del proyecto es su contribución a la ruptura de los paradigmas o tabúes tradicionales. Al incorporar mujeres en el CAM o en el servicio de recolección de basura (algo que estaba por iniciarse a nivel piloto) se va demostrando que las mujeres pueden hacer los trabajos tradicionalmente masculinos. Un punto de la política resaltado por Héctor Dada que podría tener efectos similares es el introducir el bono de paternidad responsable. Dada señaló que causó cierto escándalo pero lo ve como un precedente importante en términos de tratamiento igualitario. Otro cambio en los procedimientos de la Alcaldía citado por Aracely Zamora, que puede tener impactos al nivel de paradigmas, es el aceptar la opción de las mujeres a mantener su apellido al casarse.

Es importante subrayar que las inquietudes de la mayoría de las mujeres tienden a ser muy prácticas. Integrantes de la recientemente formada Mesa de Género en el distrito del Centro Histórico pidieron apoyo sobre todo en la creación de empleo y la capacitación vocacional. Una queja específica de este grupo tuvo que ver con el manejo del mercado central. A pesar de que la política de equidad de género debería influir en la manera de buscar la recuperación del Centro Histórico y a pesar de los altos niveles de desempleo y pobreza del distrito, las mujeres

que trabajan en el comercio informal siguen sintiéndose discriminadas en relación con l@s vendedor@s formales que vienen desde otros lados. Es importante que se busque maneras de implementar la política de equidad de género y las demás políticas de la Alcaldía que atiendan mejor tales situaciones. Sin embargo, se debe reconocer que la densidad y complejidad de los problemas del desempleo, el incremento del sector informal de la economía, etc.–todos temas relacionados con la política macro económica –van más allá de las competencias municipales.

### **Efectos sobre otras Alcaldías**

Sáenz Varela y Dilcia Marroquín de Las Dignas, independientemente expresaron que consideran que otras Alcaldías observan y están influenciadas por el ejemplo de San Salvador. No está claro cuán fuerte es esta influencia ya que la evidencia de hablar con alcaldes, alcaldesas y regidor@s de otras municipalidades sugiere que la política es relativamente poco conocida aun en aquellos municipios donde se están realizando acciones específicas para promover la equidad de género (por ejemplo Mejicanos, Soyapango, San Rafael Cedros y Ataco ).

Sin embargo, está claro que la experiencia de San Salvador puede proporcionar lecciones y ejemplos para otras municipalidades. De hecho, Las Dignas y Las Mélicas han empezado a incorporar los aprendizajes del proceso en su trabajo. Las Mélicas dieron el ejemplo de cómo ellas vienen trabajando sobre la elaboración y aprobación de una política de género en Santa Tecla a partir de la experiencia de San Salvador. Asimismo en su trabajo con grupos organizados de mujeres y concejos de otras municipalidades la política de San Salvador proporciona ideas, elementos e inspiraciones importantes.

## 6.3 Proyección y sostenibilidad

### Factores internos

Se puede señalar una serie de factores de mucha importancia que pueden influir para lograr la sostenibilidad de la política. Estos incluyen: el entusiasmo y capacidad de propuesta de la Comisión Consultiva; la contratación de personal calificado para trabajar en proyectos e instancias de equidad de género; y la disponibilidad de financiamiento. Hasta este año, la falta de financiamiento era una limitante. En este sentido, la reciente creación de una partida para la implementación de la política abre nuevas perspectivas, no tanto por el monto, sino por establecer el principio de que debe haber un presupuesto específico para este área. La creación reciente de los primeros tres centros de atención de la mujer también proporcionan una oportunidad para ir concretando y consolidando la implementación de la política.

A nivel operativo, tanto Las Mélicas como Gersón Martínez opinaban que es fundamental repotenciar el trabajo con las Mesas Distritales de Género. De esta manera se podrán tener presentes los problemas y necesidades de las mujeres del Municipio y facilitar su inclusión entre las prioridades de acción de la Alcaldía. A la vez, Las Mélicas creen que es necesario priorizar temas—por ejemplo violencia, participación y recursos económicos—y poblaciones de trabajo. Sugirieron como algunos grupos prioritarios a las mujeres más pobres, trabajadoras de mercados y jóvenes.

Un aspecto de la institucionalización de la política que puede ser preocupante es que todos los actos oficiales del Concejo relativos a la política tienen carácter de acuerdos, que

es un rango legal bajo. Sin embargo, Napoleón Duarte opinaba que la parte legal no es lo esencial para garantizar la continuidad de la política. Un nuevo gobierno podría derogar también instrumentos de mayor jerarquía como ordenanzas. Lo importante para él es la respuesta del público. Héctor Dada concurre diciendo que es la realidad más amplia la que va a hacer que algo quede de la política. En este sentido, las mujeres del Distrito 5 opinaron que la mejor garantía de continuidad es el apoyo de la ciudadanía. Ellas confían en que el espacio que han ganado “no se rompa, venga el partido que venga”.

### Contexto nacional

Hay movimientos a nivel más general que podrían crear un ambiente más favorable para la promoción de la equidad de género por los gobiernos municipales. Por ejemplo, se está trabajando para introducir cambios en el código municipal. Por un lado hay propuestas bastante integrales desde ANDRYASAS que no sólo velan directamente por el derecho de participación de las mujeres, sino también por la reorientación de varios aspectos del quehacer de las municipalidades haciéndolos más inclusivos y transparentes.

El gremio de l@s alcaldes y alcaldesas, COMURES, ha presentado una propuesta más limitada que, por el momento, solamente plantea el establecimiento de una cuota mínima de mujeres en los concejos. Sin embargo, el hecho de que COMURES haya entrado en el tema, formando este año su Comisión de Género y preparando esta propuesta, constituye un avance muy importante. Este avance significa la entrada del tema en un predio dominado por los hombres y por ARENA.

## **Composición del Concejo**

No obstante los factores ya mencionados, la sostenibilidad de la política dependerá mucho del nivel de compromiso de l@s integrantes del Concejo. En este sentido, aunque en septiembre de 2002 las encuestas de opinión sugerían la reelección de la coalición en el 2003, era importante preguntarse que pasaría si los resultados electorales fueran diferentes. Héctor Dada opinó que si bien la persona que tenía mayores posibilidades de arrebatarle la Alcaldía a Silva es una mujer<sup>10</sup>, el hecho de que el Concejo sería formado por ARENA hace dudar que se pueda avanzar con el proceso. Hay mujeres dentro de ARENA que simpatizan con aspectos de la política – por ejemplo la alcaldesa de El Carmen que preside la Comisión de Género de la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador (COMURES) – pero l@s integrantes del partido en general tienden a ser muy conservadores<sup>11</sup>.

Desde esa fecha, el panorama electoral ha variado enormemente y, a fines de enero, la candidata de ARENA estaba favorecida por las encuestas de opinión y estaría acompañada en el nuevo Concejo por otras seis mujeres. El alcalde actual renunció a la candidatura de reelección y la coalición a que pertenecía no logró establecer un nuevo acuerdo electoral. El FMLN lleva como candidato a alcalde al actual Síndico Municipal, integrando en la planilla de su Concejo a 5 mujeres, mientras el AP ha formado una coalición “centrista” con el PDC. Los otros integrantes del Concejo Municipal actual, el CDU y el movimiento cívico Iniciativa Ciudadana, no se presentan a las elecciones para la Alcaldía de San Salvador.

Es un hecho que sea cual fuere el resultado de las elecciones del 16 de marzo próximo, a partir del mes de mayo la ciudad será

gobernada por un nuevo Concejo Municipal. Aunque es posible que el FMLN resulte ganador, la continuidad de las políticas en general y la de género en particular tampoco están totalmente aseguradas, ya que sólo tres concejales actuales van a la reelección y entre ellos únicamente una mujer.

Dado el nuevo panorama político una serie de factores se presentan como cruciales para asegurar la sostenibilidad y las proyecciones futuras de la política. Entre dichos factores se encuentran la Comisión Consultiva; las Mesas Ciudadanas de Género que funcionan en los diferentes distritos; y la relación existente entre las organizaciones de mujeres y las instancias municipales para el seguimiento a los tres centros de atención a la mujer.

## 7 Conclusiones

Al comparar el avance en la implementación de la política con sus propios objetivos y lineamientos queda claro que, si bien hay mucho por caminar, también ha habido mucho avance. Evidentemente, en tres años no se ha podido alcanzar el objetivo general y habría que reconocer que el trabajo en varias de las áreas de acción es todavía incipiente. Es poco lo que se ha podido hacer hasta ahora para promover la equidad de género en áreas como trabajo, salud o seguridad ciudadana. Sin embargo, las Mesas Distritales de Género van visibilizando las necesidades prácticas de las mujeres y la realización de actividades como los talleres psicosociales o los foros y actividades culturales sobre la violencia han tocado algunas de éstas. La reciente creación de los Centros de Atención a la Mujer va abriendo nuevas perspectivas de avance.

Por otro lado, al mirar las estrategias de acción queda claro que ha habido un trabajo intenso y exitoso para sentar las bases de una implementación integral de la política. Por ejemplo:

- ◆ Se han identificado muchas de las barreras al acceso de las mujeres a cargos de dirección dentro de la Alcaldía. También se han integrado más mujeres en estos puestos y en otros sectores importantes de la AMSS como el CAM.
- ◆ Se ha avanzado significativamente en la sensibilización y capacitación del personal, no sólo de manera directa sino también a través de la incorporación de una perspectiva de género en todo tipo de capacitación.
- ◆ Se ha establecido una red de personas que velan por el cumplimiento de la política en

los puntos clave de la estructura institucional desde el Concejo hasta el trabajo comunitario.

- ◆ Se ha concertado de manera efectiva con ONGs nacionales e internacionales para obtener recursos institucionales, humanos y materiales. Asimismo, se ha establecido la responsabilidad de la misma AMSS de asegurar estos recursos.

Todavía se requiere consolidar las diversas instancias encargadas de asegurar la implementación de la política y clarificar sus funciones. Al momento de realizar el estudio era especialmente importante que los respectivos roles y la relación entre la Concejalía de la Mujer y la Unidad de Género fueran aclarados. Asimismo, se debe seguir buscando mecanismos para potenciar la influencia de estos órganos sobre otras instancias de la Alcaldía al tiempo que se facilita la labor de l@s referentes de género. No obstante, la creación de la Concejalía y la asignación de fondos para su labor evidencian que la política va penetrando las estructuras de la AMSS. Asimismo, el reconocimiento de la necesidad de que l@s referentes de género distritales se deberían dedicar exclusivamente a esta función demuestra una creciente apreciación de la importancia del tema.

A la fecha de publicar el presente estudio, el reto fundamental de este proceso es avanzar en la institucionalización de la política de género después del cambio de gobierno, ya sea que éste tenga rasgos de continuidad de los Concejos Municipales anteriores, o que se presente un eventual cambio en la orientación del partido que gobierne la ciudad.



## 8 Las principales lecciones aprendidas

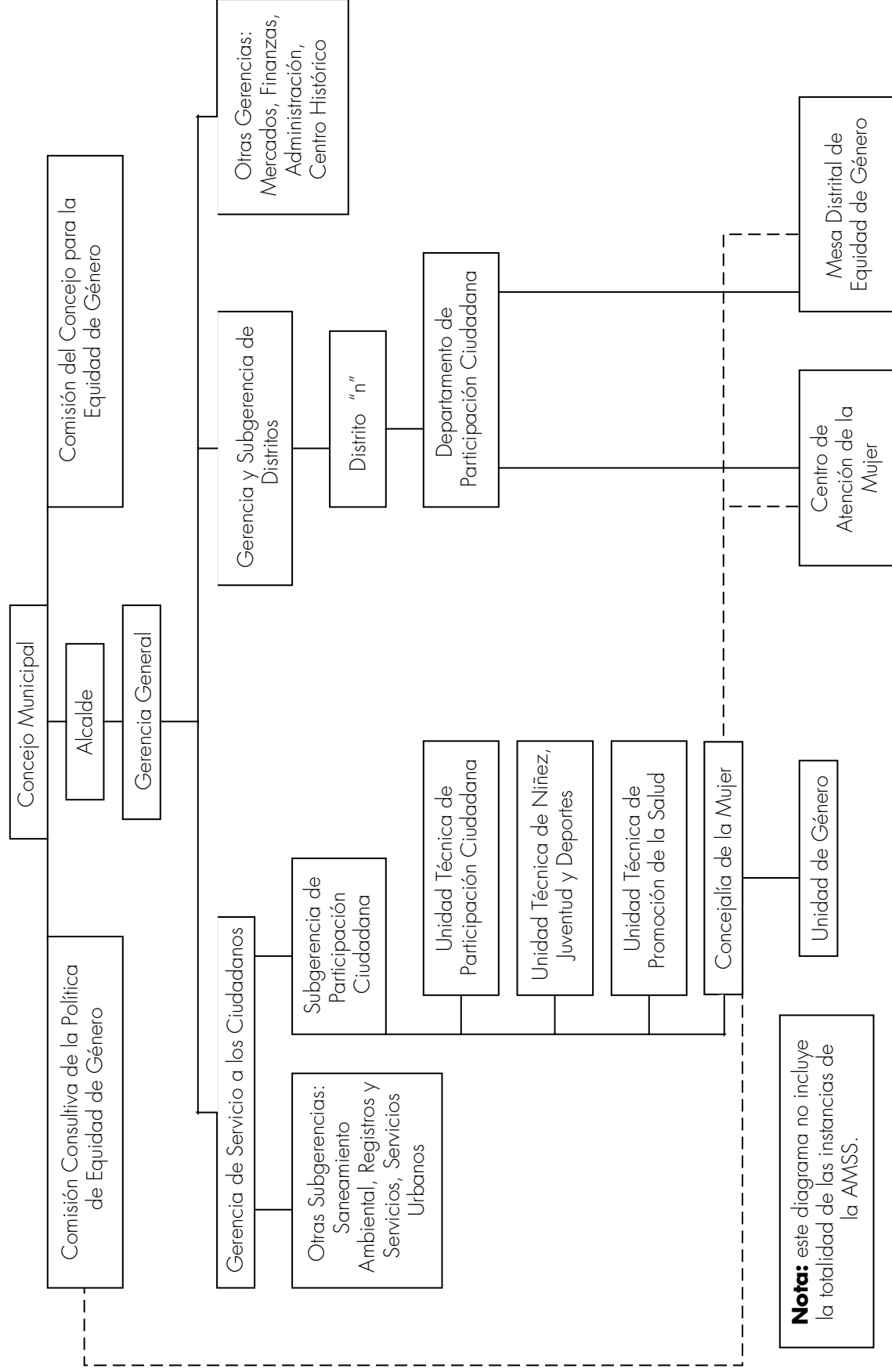
Las integrantes del movimiento de mujeres entrevistadas tienen muy claro que esta manera de promover la equidad de género vale la pena, ya que constituye un camino para concretar el papel que las instituciones del estado pueden jugar para contribuir desde sus funciones, competencias y especificidades a la construcción de relaciones de equidad entre mujeres y hombres en una sociedad. El desarrollo de la política ha requerido y sigue exigiendo mucho esfuerzo pero se han podido alcanzar importantes logros. Mas allá de esta lección principal se pueden señalar varias otras:

- ◆ La importancia de las organizaciones de las mujeres en el proceso no puede ser exagerado. Esto implica que para que se avance en temas de género y gobernabilidad local en otras municipalidades el fortalecimiento y la acción de organizaciones locales de mujeres y el apoyo que reciban de ONGs y organizaciones nacionales serán claves.
- ◆ La naturaleza de los gobiernos municipales es de mucha importancia. La feminista independiente, Isabel Asencio opinaba que se ve la necesidad de gobiernos de la izquierda, en el sentido de que estén comprometidos con la transformación. No obstante, no es necesario que todos los actores piensen de igual manera. Al contrario, como reflexionaron integrantes de Las Méridas, esta experiencia ha manifestado claramente que se puede trabajar exitosamente desde la diversidad. Un factor clave en este sentido es la concertación entre fuerzas sociales y políticas.
- ◆ La presencia de feministas en el Concejo fue uno de los factores claves para lograr avances en la implementación de la política. No sería correcto afirmar su indispensabilidad ya que ninguna de las mujeres en el Concejo que aprobó la política se identificaba como feminista. Sin embargo, varias personas desde dentro y fuera del Concejo actual, incluyendo a uno de los fundadores de la coalición de gobierno, Héctor Dada, resaltaron el papel que habían jugado las concejalas feministas durante los últimos tres años.
- ◆ El rol central de la Comisión Consultiva desde muy temprano en el proceso demuestra que la construcción de espacios formales de interacción entre los gobiernos locales y el movimiento de mujeres sería una recomendación que surge de esta experiencia. En este sentido, la preocupación del gobierno municipal por fomentar la participación ciudadana en su gestión resultó ser una oportunidad estratégica.
- ◆ Políticas de equidad de género como la actual deben enmarcarse en la realidad del gobierno municipal, buscando ajustarse y aprovechar las posibilidades reales y el resto de sus objetivos y estrategias. De esta manera la política de San Salvador pudo lograr ser aprobada por el Concejo y se ha evitado que se convierta en letra muerta. Esto no tiene que implicar que se diluyan las aspiraciones del movimiento de mujeres, siempre y cuando el Concejo dé prioridad real a la justicia social y la participación ciudadana.

- ◆ De cara al movimiento de mujeres esta experiencia deja un importante nivel de conocimiento en lo que a las dimensiones y competencias municipales se refiere. En un marco en el que muchas de las demandas del movimiento de mujeres están más relacionadas con el ámbito del Poder Ejecutivo y de la Legislación, esta experiencia señala la importancia de delimitar y ajustar las demandas a posibilidades y realidades, sobre todo en un país como El Salvador donde las municipalidades tienen recursos limitados y se carece de un proceso de descentralización del Estado.
- ◆ Asimismo, es importante que la política se fundamente en un proceso amplio de consulta con las mujeres de la Municipalidad para que se relacione con sus aspiraciones y prioridades. De otra manera, hubiese sido muy difícil lograr el involucramiento de las mujeres de las organizaciones comunales.
- ◆ Se debe asegurar que las instancias internas encargadas de la implementación de políticas de género gocen de recursos propios –financieros, humanos y de infraestructura– y que tengan un nivel de autoridad en la jerarquía institucional que refleje la intención de integrar la política en todos los niveles. El nombramiento de referentes de género en las diferentes instancias es importante pero, sin el apoyo de una instancia fuerte con responsabilidad específica sobre el tema, les es difícil llevar a cabo la integración de una perspectiva de género en sus áreas de trabajo.
- ◆ No es suficiente establecer el principio de igualdad de oportunidades en el empleo y definir metas que se deba alcanzar. Para lograr cambios fundamentales en las políticas de contratación y ascensos se debe revisar las normas y procedimientos de recursos humanos e instituir mecanismos de control.



# Anexo 1: Ubicación en la organigrama de la AMSS de entidades específicamente responsables para el tema de género



## Anexo 2: fuentes de información

### Personas entrevistadas/ participantes en reuniones de discusión

**Ana Murcia**, Directora de Las Dignas

**Ana Silvia González**, Coordinadora de la Unidad de Género de la AMSS

**Angélica Bártres**, Directora Ejecutiva de la Concejalía de la Mujer de la AMSS

**Aracely Zamora**, consultora al proceso de preparación de la Política de Equidad de Género de la AMSS (1999) e integrante del directorio del Centro de Formación Laboral de la AMSS

**Azucena Quinteros**, Las Mélicas

**Beatriz Quintanilla de Revelo**, Subgerenta de la Subgerencia de Recursos Humanos de la AMSS

**Cecilia Merino**, Promotora de Salud del Centro Histórico de San Salvador

**Clelia López**, Las Mélicas, ex integrante de la Comisión Consultiva de Equidad de Género

**Dilcia Marroquín**, integrante del programa Participación Política y Desarrollo Local, Las Dignas, responsable del acompañamiento a la ANDRYAS y la Comisión Consultiva de Equidad de Género

**Dina Rivas**, Promotora Social y Referente de Género, Centro Histórico de San Salvador

**Eduardo Alfonso Linares**, Director del Cuerpo de Agentes Municipales de San Salvador (CAM)

**Gersón Martínez**, Regidor de la AMSS desde 2000 por el FMLN

Integrantes de la organización local de mujeres de **San Rafael Cedros**

Integrantes de la **Mesa Temática de Género del Centro Histórico de San Salvador**

**Isabel Asencio**, feminista independiente, ex integrante de la Comisión Consultiva de Equidad de Género y de la organización de mujeres “Flor de Piedra”

**Isabel Fabián**, Coordinadora Desarrollo Local, Participación Política e Incidencia Ciudadana, Las Mélicas

**Isabel López**, Movimiento Salvadoreño de Mujeres (MSM) y Regidora de San Marcos desde 2000 por el FMLN

**Joaquín Molina**, Alcalde y otr@s integrantes del Concejo de San Rafael Cedros desde 2000 por el FMLN

**José Napoleón Duarte**, Regidor de la AMSS desde 1997 por Acción Popular

**Leticia de Jesús Hernández Sánchez**, Alcaldesa de El Carmen por ARENA desde hace 14 años, Directora y Presidenta de la Comisión de Género de COMURES

**María Flores de Del Cid**, Alcaldesa de Mejicanos desde 1997 por el FMLN

**Marta Elena Rauda**, Coordinadora de la Comisión Consultiva de Participación Ciudadana

**Marta Elena de Rodríguez**, Alcaldesa de Soyapango desde 2000 por el FMLN

**Miguel Angel Sáenz Varela**, Regidor de la AMSS desde 2000 por el FMLN

**Morena Herrera**, Coordinadora Participación Política y Desarrollo Local, Las Dignas, Regidora de la AMSS por Iniciativa Ciudadana desde 2000, y consultora al proceso de preparación de la Política de Equidad de Género de la AMSS (1999)

Mujeres del Distrito 5 asociadas con el **Centro de Atención de la Mujer**, incluyendo varias integrantes de la mesa de género y de distintas asociaciones y grupos del distrito

**Ninfa Osiris Hernández**, Promotora Social y Referente de Género del Distrito 5

**Patricia Soriano**, Directora Ejecutiva de la Delegación Distrital No. 3 de la AMSS

**Rosa Aída Siliézar**, Práctica (empresa consultora contratada para manejar los fondos de la Comisión Consultiva de Participación Ciudadana) y Las Dignas

**Rosa Lidia Cerón**, Las Mélicas y Comisión Consultiva de Equidad de Género

**Rosibel Flores**, Directora de Las Mélicas

**Ruth de García**, Subgerenta de la Subgerencia de Participación Ciudadana de la AMSS

## Documentos consultados

### Documentos públicos

*Política Municipal para la Equidad de Género*, Alcaldía Municipal de San Salvador, Diciembre 1999

*Acuerdos de la AMSS desde Noviembre 1999 hasta Julio 2002* relativo a: la aprobación de la Política de Equidad de Género; el reglamento de la Comisión Consultiva para la Equidad de Género; proyecto de cooperación con UNICEF y manejo de fondos del mismo; creación de la Concejalía de la Mujer; convenios de cooperación con ONGs de mujeres para el funcionamiento de los Centros de Atención de la Mujer; y la formación de la Comisión del Concejo que debe orientar la ejecución de la política

*Construyendo Ciudadanía desde las mujeres es mejor*. Concejalía de la Mujer. Folleto informativo, 2000

*Ordenanza Contravencional del Municipio de San Salvador*, Folleto informativo, sin fecha

### Documentos internos de la AMSS

*Política para la Equidad Genérica en el Municipio de San Salvador*, propuesta Febrero 1998

*Primer Avance Informativo*, Oficina de Equidad Genérica, Agosto/Septiembre 1999

*Informes*, Coordinadora Programa de Género, Noviembre 1999

*Orígenes o antecedentes de Comisión Consultiva*, Enero 2000

*Informe de la Comisión Consultiva: Acciones, logros y limitaciones*, Junio 2000

*Planificación Estratégica Política Municipal de Género, 2000–2003. Octubre 2000*

*Resumen de trabajo de programa de género, 2000*

*Avances de la política año 2000*

*Convenio de Cooperación AMSS/Fundación Heinrich Böll para el proyecto “Construcción de Política de Recursos Humanos con Enfoque de Género”, Septiembre 2001*

*Primer Informe de Consultoría “Política de Recursos Humanos con Enfoque de Género en la Alcaldía Municipal de San Salvador”, Fundación Heinrich Böll, Consultor Enrique Gomaríza Moraga, Octubre 2001*

*Planes e informes relativos a actividades alrededor del Día Internacional de Lucha contra la Violencia hacia las Mujeres, Noviembre 2001*

*Procesos de Consolidación de Mesas Temáticas de Género, Enero 2002*

*Términos de referencia para segunda misión de consultor de Fundación Heinrich Böll, 2002*

*Informe de Avance del desarrollo del Plan Operativo de Asistencia Técnica, Fundación Heinrich Böll, Consultor Enrique Gomaríza Moraga, 2002*

*Plan Operativo Anual 2002, Equidad de Género, Febrero 2002*

*Trabajo realizado en Diplomado Superior sobre la Incorporación de Género a las Estadísticas Nacionales, Subgerencia de Participación Ciudadana, Octubre 2001 a Mayo 2002*

*Informe de Gestión de la Unidad de Género, 2000 a 2003*

*Principales Actividades Realizadas, Periodo 2000–2003*

*Documentos relativo al establecimiento de la Concejalía de la Mujer, 2002*

*Plan de trabajo para los Centros de Atención de la Mujer 2002/2003*

*Organigrama de la Alcaldía Municipal de San Salvador, 2002*

### **Otros documentos y fuentes**

Presentación por Morena Herrera al Encuentro Regional: Gobernabilidad y Género de CEM-H, Tegucigalpa, Honduras Febrero 2000

Presentación de la AMSS al concurso de acciones positivas convocado por el Programa de Gestión Urbana para América Latina de las Naciones Unidas (PGU-AL) y por UNIFEM en el año 2000

Sistematización de los resultados del taller para formulación de propuestas del Código Municipal, ANDRYSAS y Las Dignas, 2002

## Notas

- 1 De aquí en adelante, cuando se refiere a “la política” sin calificativo debe entenderse que se refiere a la política de equidad de género.
- 2 Se presenta un listado completo de personas entrevistadas y documentos revisados en Anexo 2 “Fuentes de Información”.
- 3 Partido izquierdista formado a partir de los movimientos revolucionarios de los años '80 que se ha establecido como la segunda fuerza política del país desde las elecciones de 1994.
- 4 No obstante esta posición pragmática, se puede argumentar que, al asumir responsabilidad y establecer medidas orientadas a superar situaciones de discriminación de género, los gobiernos municipales debiesen asumir responsabilidades que tradicionalmente no se contemplan entre sus competencias. Asimismo, la apertura de procesos de participación ciudadana en las municipalidades también significa que se debe enfrentar una mayor diversidad de demandas por parte de la ciudadanía.
- 5 En el Anexo 1 se presenta una gráfica de cómo las diferentes instancias municipales con responsabilidad específica para la implementación y seguimiento a la política se relacionan entre sí y con otras instancias de la AMSS.
- 6 Vale notar que, si bien la política ha contribuido a los avances en esta área, también es el caso de que las mujeres concejales con el apoyo de algunos miembros hombres han presionado para que haya más mujeres al frente de las gerencias.
- 7 Las Dignas, Las Mélicas y Coordinación de Organismos de Mujeres, COM.
- 8 Hay que señalar que la existencia de los distritos de la ciudad también ha sido un resultado de la gestión realizada en los períodos municipales abordados en este mismo estudio, en concreto de un proyecto de desconcentración de los servicios municipales. En este sentido la noción de distrito y sobre todo la relación de la población con las instancias municipales desde esta perspectiva también es relativamente reciente y ha implicado cambios en la distribución de personal.
- 9 Partido político de tendencias conservadores y neoliberales que viene gobernando el país sin interrupción desde 1989.
- 10 La ex ministra de educación, Evelyn Jacir de Lovo.
- 11 Integrantes de Las Dignas comentaron que, precisamente por esto, son importantes las campañas de sensibilización y el trabajo con funcionarias municipales de los diferentes partidos políticos, como lo que se realiza en el marco de ANDRYSAS.



## ***Construyendo Ciudadanía y Gobernabilidad desde las Mujeres, Centroamérica***

El presente documento es uno de una serie de 10 sobre las experiencias y opiniones de cinco organizaciones feministas Centroamericanas. Estas organizaciones están trabajando conjuntamente en un proyecto regional que busca promover el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres. Temas a ser tocados en la serie incluyen: la participación del movimiento de mujeres en el desarrollo de las políticas públicas; reflexiones feministas sobre la globalización; la promoción de equidad de género y participación de las mujeres por gobiernos municipales; el acceso de las mujeres a la justicia; y el papel de las políticas públicas en la defensa de los derechos sexuales y reproductivos.

# COMMUNITY FUND

*Lottery money making a difference*

Reino Unido

## **Asociación Civil Grupo Venancia**

Barrio Guanuca  
de la Iglesia Guadalupe  
1 cuadra y media al sur  
Matagalpa  
Nicaragua

venancia@ibw.com.ni  
Teléfono: (505) 612-3562  
Fax: (505) 612-4971

## **Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas)**

Colonia Satelite  
Avenida Bernal #16S  
Apartado Postal 05-140 sucursal Metrocentro  
San Salvador  
El Salvador

dignas.politica@integra.com.sv  
Teléfono: (503) 284 9950  
Fax: (503) 284 9551

## **Asociación Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes (Las Mélicas)**

Urbanización Palomo  
Calle y Avenida Las Victorias #123  
San Salvador  
El Salvador

melidas@netcomsa.com  
Teléfono: (503) 225-2511  
Fax: (503) 225-6865

## **Centro de Apoyo a la Mujer, Tierra Viva**

12 Calle A 3-35  
Zona 1  
Ciudad  
Guatemala

tierraviva@guate.net  
Teléfono: (502) 232-6645  
Fax: (502) 251-9635

## **Centro de Estudios de la Mujer Honduras (CEM-H)**

Colonia Palmira 1era calle  
No. 642  
frente a Plazoleta José Antonio Velázquez  
Tegucigalpa  
Honduras

cemh@cablecolor.hn  
Teléfono: (504) 232-6153  
Fax: (504) 232-6301

## **One World Action**

Bradley's Close  
White Lion Street  
London  
N1 9PF  
United Kingdom

www.oneworldaction.org  
Teléfono: (44 -20) 7833-4075  
Fax: (44-20) 7833-4102