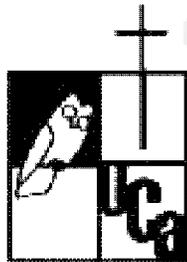


UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
JOSE SIMEON CAÑAS



**LIMITACIONES Y POTENCIALIDADES PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLITICAS MUNICIPALES DE
EQUIDAD DE GÉNERO DE CUATRO MUNICIPIOS DE
CUSCATLAN: SAN RAFAEL CEDROS, TENANCINGO,
SUCHITOTO Y COJUTEPEQUE.**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREPARADO PARA LA FACULTAD
DE CIENCIAS DEL HOMBRE Y LA NATURALEZA

PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRÍA EN DESARROLLO
LOCAL

POR
MORENA SOLEDAD HERRERA ARGUETA
ANA MARÍA LANDA UGARTE

SAN SALVADOR, MAYO 2005

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
JOSÉ SIMEÓN CAÑAS

RECTOR
LIC. JOSÉ MARÍA TOJEIRA, S.J.

SECRETARIO GENERAL
LIC. RENÉ ALBERTO ZELAYA

DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL HOMBRE Y LA NATURALEZA
LIC. SILVIA FERNÁNDEZ

DIRECTORA MAESTRÍA EN DESARROLLO LOCAL
FLORA BLANDÓN DE GRAJEDA

ASESORA

D. ALEJANDRA MASSOLO



INDICE

	Pag
1. Introducción.....	1
2. Planteamiento del Problema y Objetivos.....	3
3. Marco teórico.....	4
3.1 Lo local y el nuevo rol de los gobiernos locales.....	5
3.2 Construyendo institucionalidad para la equidad de género.....	7
3.3 Condiciones al interior de la municipalidad.....	10
3.4 Articulación de actores y actoras.....	12
4. Metodología.....	
4.1 Enfoque metodológico.....	13
4.2 Universo.....	13
4.3 Etapas.....	13
4.4 Instrumentos utilizados.....	14
5. Antecedentes de las políticas públicas.....	17
6. Contexto nacional.....	
6.1 Datos generales.....	22
6.2 Inequidades de género.....	23
6.3 Contexto político.....	25
7. Escenarios locales.....	
7.1 Cojutepeque.....	27
7.2 San Rafael Cedros.....	28
7.3 Suchitoto.....	29
7.4 Tenancingo.....	30
7.5 Proyecto: Construyendo municipios más equitativos y democráticos.....	31
8. Descripción y análisis de resultados.....	32
8.1 Cojutepeque.....	
8.1.1 Análisis de las Políticas Municipales.....	37
8.1.2 Avances en la aplicación de la PMEG.....	43
8.1.3 Voluntad y conocimientos de autoridades municipales.....	49
8.1.4 Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.....	51
8.1.5 Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales...54	
Percepciones y nivel de participación de las organizaciones externas de apoyo.....	54
8.1.6 Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales.....	55

8.1.7	Sensibilidad y percepciones de la población.....	56
8.2	San Rafael Cedros	
8.2.1	Análisis de las Políticas Municipales.....	59
8.2.2	Avances en la aplicación de la PMEG.	63
8.2.3	Voluntad y conocimientos de autoridades municipales.....	69
8.2.4	Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.....	70
8.2.5	Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales...73	
8.2.6	Percepciones y nivel de participación de las organizaciones externas de apoyo.....	73
8.2.7	Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales.....	74
8.2.8	Sensibilidad y percepciones de la población.....	75
8.3	Suchitoto	
8.3.1	Análisis de las Políticas Municipales.....	76
8.3.2	Avances en la aplicación de la PMEG.	82
8.3.3	Voluntad y conocimientos de autoridades municipales.....	87
8.3.4	Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.....	89
8.3.5	Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales...90	
8.3.6	Percepciones y nivel de participación de las organizaciones externas de apoyo.....	90
8.3.7	Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales.....	91
8.3.8	Sensibilidad y percepciones de la población.....	91
8.4	Tenancingo	
8.4.1	Análisis de las Políticas Municipales.....	93
8.4.2	Avances en la aplicación de la PMEG.	97
8.4.3	Voluntad y conocimientos de autoridades municipales.....	102
8.4.4	Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.....	104
8.4.5	Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales.106	
8.4.6	Percepciones y nivel de participación de las organizaciones externas de apoyo.....	106
8.4.7	Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales.....	107
8.4.8	Sensibilidad y percepciones de la población.....	108
9.	Conclusiones y recomendaciones por municipio.	
9.1	Cojutepeque.....	110
9.2	San Rafael Cedros.....	113
9.3	Suchitoto.....	115
9.4	Tenancingo.....	118
10.	Conclusiones y recomendaciones generales.....	122

10.1	Limitaciones y potencialidades.....	123
10.2	Recomendaciones.....	127
GLOSARIO.....		132
BIBLIOGRAFÍA.....		134

ANEXOS

Anexo 1. Mecanismos municipales para la promoción de la equidad de género en El Salvador, 20 de abril 2005.....		138
Anexo 2. Guía de entrevista para Unidades Municipales de Género.....		139
Anexo 3. Guía de entrevista para personal municipal.....		142
Anexo 4. Guía de entrevista para organizaciones u ONGs.....		144
Anexo 5. Guía de entrevista para instituciones locales del Estado central.....		146
Anexo 6. Encuesta a la población.....		148
Anexo 7. Encuesta al personal municipal.....		151
Anexo 8. Listado de personas entrevistadas.....		154
Anexo 9. Tablas de datos procesados.....		156

INDICE DE FIGURAS

Nº	Descripción	Pag
1	Elementos para la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal.	11
2	Distribución geográfica de las iniciativas para la equidad de género en el ámbito municipal, abril 2005.	21
3	Situación geográfica de los municipios estudiados.	26
4	Proceso de diagnóstico para la elaboración de políticas de equidad	34

INDICE DE CUADROS

Nº	Descripción	Pag.
1	Tipo de instrumentos utilizados para el trabajo de campo.	14
2	Nº de entrevistas realizadas según ámbito de intervención.	15
3	Personal municipal encuestado.	15
4	Encuestas realizadas a la población.	16
5	Municipios Ganadores en los Concursos Nacionales Acciones Positivas para las Mujeres en el nivel local.	20
6	Componentes del IDG de hombres y mujeres. Año 2002.	24
7	Comparativo componentes del IPG de hombres y mujeres. Años 1999- 2002.	24
8	Cojutepeque. Carácter de las acciones de la PG por área temática.	40
9	Cojutepeque. Ejemplos de acciones del Área de Educación, Cultura y Recreación.	40
10	Cojutepeque. Ejemplos de indicadores de entrada y resultado en cada Área de la PG.	42
11	Cojutepeque. Participación de mujeres y hombres en 51 JD de ADESCOS.	43
12	Cojutepeque. Participación de mujeres y hombres en JD de Asoc. Mercados.	44
13	Cojutepeque. Persistencia de estereotipos sexistas en el personal municipal, por tipo de responsabilidad.	51

Nº	Descripción	Pag.
14	Cojutepeque. Conocimientos y disposición del personal municipal.	52
15	Cojutepeque. Principales dificultades evidenciadas para la aplicación de la PG, datos en porcentajes de encuestados.	53
16	Cojutepeque. Persistencia de estereotipos sexistas en la población encuestada.	56
17	Cojutepeque. Persistencia de algunos estereotipos sexistas en la población según sexo.	57
18	Cojutepeque. Persistencia de algunos estereotipos sexistas según lugar de vivienda.	57
19	San Rafael Cedros. Carácter de las acciones de la PG por área temática.	61
20	San Rafael Cedros. Participación de hombres y mujeres en las JD de ADESCOS.	63
21	San Rafael Cedros. Nivel de cumplimiento de las acciones del Eje Papel de la Municipalidad en el desarrollo local con equidad de género.	64
22	San Rafael Cedros. Principales dificultades evidenciadas para la aplicación de la PG, datos en porcentajes de encuestados.	70
23	San Rafael Cedros. Persistencia de estereotipos sexistas en el personal municipal, por tipo de responsabilidad.	71
24	San Rafael Cedros. Conocimientos y disposición del personal municipal.	72
25	San Rafael Cedros. Persistencia de estereotipos sexistas en la población encuestada.	75
26	San Rafael Cedros. Persistencia de estereotipos sexistas en la población, según grupos de edad.	76
27	Suchitoto. Carácter de las acciones de la PG por área temática.	80
28	Suchitoto. Ejemplos de acciones del Área de Salud Sexual y Reproductiva.	80
29	Suchitoto. Participación de mujeres y hombres en 40 JD de ADESCOS.	82
30	Suchitoto. Conocimientos y disposición del personal municipal.	88
31	Suchitoto. Persistencia de estereotipos sexistas en el personal municipal, por tipo de responsabilidad.	89
32	Suchitoto. Persistencia de estereotipos sexistas en la población.	92
33	Tenancingo. Carácter de las acciones de la PMEG por área temática.	95

Nº	Descripción	Pag.
34	Tenancingo. Ejemplos de acciones del eje de Formación y Educación.	96
35	Tenancingo. Participación de hombres y mujeres en JD de ADESCOS.	97
36	Tenancingo. Conocimientos del personal municipal.	99
37	Tenancingo. Persistencia de estereotipos sexistas en el personal municipal, por tipo de responsabilidad	103
38	Tenancingo. Dificultades evidenciadas por el personal municipal para aplicar la PG.	105
39	Tenancingo. Persistencia de estereotipos sexistas en la población encuestada.	106
40	Tenancingo. Persistencia de estereotipos sexistas en la población, según sexo.	109

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado como trabajo de graduación de la Maestría en Desarrollo Local de la Universidad José Simeón Cañas, UCA. El mismo se centra en el estudio de las políticas de equidad de género aprobadas en los municipios de Suchitoto, Cojutepeque, Tenancingo y San Rafael Cedros, todos ellos situados en el departamento de Cuscatlán, en la región paracentral de El Salvador.

El ámbito de investigación se refiere tanto a las políticas en sí mismas, como documentos institucionales aprobados, y a los procesos de implementación que se están desarrollando en los cuatro municipios estudiados. La selección de los municipios no es casual, sino que tiene que ver con su participación en un proyecto mancomunado para la apertura de Unidades Municipales de Género, en el marco de los procesos de difusión e implementación de las políticas. Este proyecto, de carácter innovador, es financiado por el Fondo Vasco de Cooperación¹, donde las alcaldías son contrapartes directas, tanto a nivel de ejecución como en relación a la dotación de fondos de contrapartida.

Para el desarrollo del trabajo se plantea en primer lugar la justificación y los objetivos que motivan la selección del caso. Posteriormente se desarrolla la metodología empleada, seguida del marco teórico que sirve de referencia para la recogida y el análisis de resultados. Previamente a la exposición de los mismos, se sitúa el contexto de la investigación, tanto a nivel de antecedentes de las políticas públicas para la equidad de género en El Salvador, como de la situación de género a nivel nacional, así como una breve descripción de los municipios objeto de estudio. Por último, se presenta la descripción y el análisis de resultados por municipio, seguido de las conclusiones obtenidas, planteadas tanto para cada caso individual como de forma global para los cuatro municipios.

Resulta importante aclarar que no se trata de un estudio comparativo, dadas las diferencias tanto de escala como de contexto de los cuatro municipios estudiados. Ello no impide plantear finalmente conclusiones y recomendaciones a nivel global que, aplicadas en cada caso, permitan contribuir al impulso y la sostenibilidad de los procesos emprendidos.

En este momento son diez² los municipios que cuentan con Políticas de la Mujer o de Equidad de Género aprobadas en El Salvador. El origen de los diferentes procesos ha sido diverso, pero en la mayoría de los casos han tenido origen en la incidencia realizada por las organizaciones locales de mujeres, con el apoyo y la influencia de las Organizaciones no gubernamentales feministas de carácter nacional y, en pocos, como consecuencia de la

¹ Convenio de colaboración, Alcaldías de Cojutepeque, San Rafael Cedros, Suchitoto, Tenancingo con Ayuntamientos vascos de Bilbao, Berritz, Vitoria, Ermua. Julio de 2004.

² Ver capítulo referido a contexto local.

voluntad política del gobierno local. Normalmente los procesos no derivan de los deseos y acciones de un único actor o actora local, sino de la confluencia de diversas voluntades. En la mayoría de los casos, sin embargo, el grado de implementación de estas políticas es limitado.

Partiendo de procesos locales con tiempos y orígenes diferentes, el Proyecto "*Construyendo municipios más equitativos y democráticos*" constituye una experiencia innovadora, a partir de la cual, por primera vez se están promoviendo paralelamente y de forma coordinada procesos de implementación de Políticas y Oficinas Municipales para la Equidad de Género, en los cuatro municipios antes mencionados, cercanos pero con realidades diferentes.

Casi una década después de Beijing³, como punto de partida para la incorporación de la equidad de género en los Estados, los métodos de medición a escala nacional resultan poco eficaces para identificar dificultades concretas que limitan el avance sostenido de los procesos, por lo que otra motivación fundamental para el desarrollo de la presente investigación consiste en contribuir a la construcción de un instrumental teórico y práctico que permita analizar con mayor precisión tanto las dificultades existentes como las potencialidades a desarrollar para la incorporación del enfoque de género y su institucionalización en las políticas públicas. Ello facilitaría evidenciar el grado de asunción de responsabilidad de las instituciones públicas municipales para promover cambios en las relaciones de género.

La oportunidad se presenta para poder analizar los procesos emprendidos en cada municipio, con sus características propias y, como consecuencia, y ahondar en cada experiencia concreta, determinando aquellos factores presentes en una o varias de ellas y que determinan el grado de avance alcanzado y sus posibilidades de sostenibilidad. Se pretende que este aprendizaje pueda apoyar tanto estas cuatro experiencias concretas, como abundar a la construcción teórica y práctica de otros procesos de incorporación del enfoque de género en el nivel local que se están desarrollando en el país, así como a futuros esfuerzos que en este sentido se planteen.

Por otro lado, dada la juventud de estas experiencias, así como el interés todavía marginal que reciben por parte de instituciones públicas y privadas los procesos locales de incorporación del enfoque de género, las investigaciones y sistematizaciones al respecto son prácticamente inexistentes en nuestro país. De ahí también el interés en realizar la presente investigación, tanto para aportar conocimiento y reflexiones al respecto, como para suscitar el interés futuro de otras iniciativas a investigar en este campo.

³ Donde se celebró la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en el año 1995.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS

2.1 Planteamiento del problema

La investigación aplicada al análisis de los procesos de elaboración e implementación de las políticas municipales en general es bastante limitada en El Salvador. Cuando se trata de políticas públicas municipales para la equidad de género este vacío es aún mucho más crítico, lo que dificulta el aprendizaje de la propia experiencia, y no permite utilizar adecuadamente la evidencia basada en la investigación para corregir errores o para potenciar los procesos de aplicación de las propias políticas.

La creciente incorporación del enfoque de género a las políticas públicas municipales ha tenido como sustento principal la acción reivindicativa de las organizaciones de mujeres y feministas hacia las instancias estatales en el nivel local, los resultados son diferentes y desiguales en distintos escenarios. Por ello, avanzar en la dirección de la institucionalización de la equidad de género requiere del análisis de los factores que influyen ya sea facilitando o potenciándolos, así como los obstáculos y barreras con que se enfrentan.

La presente investigación pretende aportar en la superación de vacíos en el terreno de los aprendizajes a partir del análisis de las experiencias concretas de los cuatro municipios estudiados, así como en la construcción de referencias conceptuales en función de que puedan ser útiles en el estudio y/o diseño de procesos en otras municipalidades.

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general

Contribuir a la generación de conocimiento y propuestas en relación a las experiencias de incorporación de la equidad de género en las políticas públicas municipales en El Salvador.

2.2.2. Objetivos específicos

- ❖ Analizar las políticas de género⁴ de cuatro municipios de Cuscatlán, en el marco de los procesos en los que se desarrollan, para identificar las dificultades y limitaciones fundamentales que enfrentan para su aplicación e institucionalización.
- ❖ Identificar los factores facilitadores presentes en cada de las experiencias analizadas, así como las potencialidades existentes, para la institucionalización de políticas municipales de equidad de género.

⁴ A partir de aquí denominadas PG.

- ❖ Elaborar un conjunto de propuestas para el fortalecimiento de los procesos de institucionalización de las políticas de género en los cuatro municipios analizados, así como recomendaciones generales que puedan servir a otras experiencias.

3. MARCO TEÓRICO

A continuación se exponen las premisas que sirven de base para el marco conceptual en relación al cual. No se plantean hipótesis de trabajo sino que se refieren aquellos aspectos que se consideran fundamentales para la promoción de las políticas de equidad en el nivel local, en relación a los cuales se analizarán los casos mencionados y se desarrollará la discusión posterior

- El nuevo rol de los gobiernos locales como promotores del desarrollo en sentido amplio, en el marco de los procesos de innovación y modernización del Estado, más allá del tradicional papel de prestadores de servicios. Teniendo en cuenta que el desarrollo está íntimamente unido con la construcción democrática del Estado en sus diferentes niveles es en este nuevo contexto donde la incorporación del enfoque de género y la visibilización y aporte a favor del ejercicio de derechos de las mujeres constituyen elementos fundamentales.
- Este enfoque enfrenta, sin embargo, construcciones culturales tradicionales difíciles de superar, donde las mujeres son relegadas fundamentalmente al ámbito privado y doméstico. Por ello, es necesario promover profundas transformaciones sociales y dotarlas de un marco normativo y una institucionalidad adecuadas que afiancen los procesos. Es aquí donde el diseño, la aprobación y la implementación de Políticas Municipales de Equidad de Género cobra un papel relevante, en el marco de procesos de incorporación de la equidad de género en las políticas públicas en un ámbito más general.
- Para que dicha institucionalidad se ejerza y respete son fundamentales la voluntad política clara del Concejo Municipal, así como la existencia de sensibilidad y conciencia sobre la equidad de género tanto a nivel político como técnico municipal, unidas a claridad conceptual y herramientas técnicas adaptadas a la realidad local.
- Por último, pero de igual importancia, se considera importante la existencia de sociedad civil organizada y, en particular referida a las organizaciones locales de mujeres, que identifican al gobierno local como actor principal en la modificación de las inequidades de género. La articulación de actores y actoras locales y nacionales en el ámbito local en

cuestión, se consideran claves para que dicha institucionalidad sea progresivamente asumida y ejercida.

3.1. Lo local y el nuevo rol de los gobiernos locales

Desde hace cerca de dos décadas y a raíz de la crisis del modelo estatal centralista, la caída de numerosas dictaduras y el establecimiento de regímenes democráticos en el continente americano, el ámbito municipal latinoamericano comienza a atravesar una etapa de cambio y renovación profunda, que colocan en primer plano de discusión temas como democracia, desarrollo, autonomía y participación ciudadana.

Es en este contexto cuando aparecen los planteamientos a favor de procesos de descentralización del Estado. Como señala Demuca⁵, comienzan entonces a concebirse los procesos de descentralización desde la base de la sociedad, *“configurándolos en una propuesta de democratización, participación y cambio que surge como resultado de los aprendizajes, aspiraciones y construcciones de los pueblos en su lucha por la democracia”*.

El ámbito local surge con nueva fuerza en el marco de la construcción de esta nueva visión de Estado y de sociedad civil. Lo local reconocido como el ámbito más cercano a mujeres y hombres, desde donde, en el marco de su cotidianidad, perciben y manifiestan sus necesidades y deseos. Como señala Arocena⁶, *“es en el nivel local donde el planteo del desarrollo toma un carácter necesariamente integral”*, ya que el proceso de desarrollo se dirige a la construcción social cotidiana, a los hombres y mujeres concretos y su entorno inmediato.

Transformar los patrones culturales que justifican la discriminación y subordinación femeninas requiere de procesos sostenidos que modifiquen valores, conductas, identidades, percepciones y expectativas de mujeres y hombres, tanto a nivel individual como societal. Éstos se desarrollan principalmente apegados a la vida cotidiana y a las relaciones personales y sociales, por lo que se reconoce el ámbito local como el más adecuado para contribuir a cambiarlos de forma efectiva y permanente. Son precisamente estos elementos los que otorgan gran relevancia a la perspectiva de género, en el marco del desarrollo local.

Los planteamientos anteriores están generando el aumento de las competencias de los gobiernos locales, así como la ampliación, tanto en cantidad como en calidad, de las demandas ciudadanas. Este nuevo contexto demanda procesos de modernización e

⁵ Fundación Demuca, *Inclusión de la perspectiva de Género en la Gestión Municipal*, serie de experiencias n°12; Ed. Demuca, San José de Costa Rica, 2001.

⁶ Arocena J., “El análisis de lo social desde la perspectiva del desarrollo local”, en *El Desarrollo Local, Un Desafío Contemporáneo*, Ed. Taurus, Uruguay, 2002.

innovación del ejercicio de gobierno y la gestión municipal, en los cuales el Enfoque de Género y las políticas municipales para la equidad⁷ aportan elementos sustantivos.

“La perspectiva de género plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres, como parte de una concepción de desarrollo que prioriza a las personas. Esto significa, por ejemplo, redistribuir equitativamente las actividades entre los sexos, valorar de manera justa los distintos trabajos, cuestionar las estructuras sociales y los valores que reproducen la desigualdad y fortalecer el poder de decisión de las mujeres”⁸. De esta manera el enfoque de género constituye “una herramienta de cambio hacia la igualdad entre mujeres y hombres en las oportunidades, en el acceso y control de recursos y beneficios, así como en todas las esferas de la toma de decisiones”⁹.

Como apunta Astelarra¹⁰, la democracia está relacionada con el ejercicio de la ciudadanía de las personas y con la construcción de instituciones democráticas. Las desigualdades de género constituyen un problema social y político que debe ser atendido por las instituciones del Estado, de acuerdo con los Tratados Internacionales firmados por el Estado salvadoreño y los compromisos adquiridos a nivel nacional.

Por ello, la construcción de gobernabilidad democrática municipal implica que los gobiernos locales garanticen los derechos de las mujeres y la incorporación plena de la equidad en los procesos de desarrollo local. Como señala Jager¹¹, *“la incorporación de la mitad de la población en la priorización, solución, ejecución y seguimiento de los proyectos tendentes a mejorar la calidad de vida...”*, resultan fundamentales para la democratización efectiva de los gobiernos locales.

La incorporación progresiva de las mujeres al ámbito público debe generar necesariamente cambios en la estructura social básica del sistema de género, que requiere nuevas políticas públicas. Éstas deben de facilitar y potenciar la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos sociales, así como garantizar que se haga en términos equitativos y redistributivos. Se trata, como señala CEPAL¹²,

“Únicamente si las mujeres se incorporan de manera activa en la vida pública podrán satisfacer sus propias necesidades... como ciudadanas de pleno derecho. Esta

⁷ A partir de aquí denominadas PG.

⁸ Vazquez N. y Murguialday C., *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo*. Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca. Euskal Komunitate Autonomikoko, Vitoria – Gasteiz, 1995. pp.11.

⁹ Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, 2001 .pp.20.

¹⁰ Astelarra J., “Democracia, Género y Sistema Político” en *Democracia De Género, Una Propuesta Inclusiva*. Comp(es): Meentzen A. y Gomáriz E. Ed.Fundación Heinrich Böll, San Salvador, 2003.

¹¹ Jager M., *Participación política de las mujeres en los gobiernos locales de Centroamérica*. Ed.Fundación Demuca-Cooperación Española, San José de Costa Rica, 2002.

¹² CEPAL, Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1995-2001), Santiago, CEPAL-UNIFEM, 1995, pág. 11 ver en www.prigepp.org/site/aula/AulaSeminaro17/unidad2/p02-2.asp#7

incorporación deberá hacerse sobre la base de formas de representación política acordes con una concepción del desarrollo que no ignore lo privado y considere las diferencias de género".

3.2. Construyendo institucionalidad para la equidad de género

Para el análisis de las políticas municipales para la equidad de género, se tiene como punto de referencia el enfoque de Género en el Desarrollo, desde el cual se *"plantea la necesidad de definir, con la activa participación de las mujeres, un nuevo modelo de desarrollo, que subvierta las relaciones de poder basadas en la subordinación de las mujeres"*¹³. Esta perspectiva también cuestiona que la consecución de la equidad entre hombres y mujeres sea un asunto de exclusivo interés de las mujeres que excluye la responsabilidad de los hombres.

Siendo innegable que los avances en la incorporación de la equidad de género en las políticas públicas han estado, en la mayoría de casos, precedidos por la movilización y las demandas del movimiento social de mujeres, es importante tener presente que cuando se alude a la institucionalización, se trata fundamentalmente de la reorganización de los procesos de las organizaciones políticas públicas, *"que hasta la fecha, casi no han tomado en cuenta o nunca tomaron en cuenta las relaciones de género"*¹⁴.

En este marco, las estrategias de transversalización del enfoque de género están orientadas a la generación de cambios en los procesos de toma de decisiones en los diferentes ámbitos y niveles de las instancias públicas, partiendo de que no se trata únicamente de agregar nuevas acciones a las agendas públicas, sino sobre todo de transformar en enfoque con el que se diseñan y se aplican las políticas y normas de intervención estatal, para que sean útiles al establecimiento de la equidad entre mujeres y hombres.

Siendo el ámbito local el más idóneo para trabajar en la transformación de las relaciones entre los géneros, no se puede olvidar tampoco que es donde también se encuentran resistencias más retrógradas¹⁵. Por ello, este nuevo enfoque de trabajo municipal debe apoyarse en un marco normativo local adecuado (leyes, ordenanzas, reglamentos...), así como en un marco institucional claro, reconocido y respetado para que estos esfuerzos contribuyan de forma efectiva a cambios sociales y a la construcción de municipios democráticos.

¹³ PNUD, La equidad de género en El Salvador. Cuadernos sobre desarrollo humano: género. Nº 3, PNUD, El Salvador 2003.

¹⁴ Stiegler B. "¿Qué es el mainstreaming?", en *Democracia de género una propuesta inclusiva*. Comp (es) Meentzen A. y Gomáriz E. Fundación Henrrich Boell, El Salvador, 2003.

¹⁵ Massolo A. "Políticas públicas locales de equidad de género. Una innovación en la gestión municipal", en *El Municipio, un reto para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Comp(es) Barrera Bassols D. y Massolo A. GIMTRAP/Inmujeres/PNUD, México D.F. 2004.

Para Demuca¹⁶ la institucionalización se entiende como un proceso de constante intercambio y enriquecimiento entre la sociedad y el gobierno, donde las personas y las organizaciones son capaces de generar cambios sostenidos. En el marco de la equidad de género, se entiende como el desarrollo e implementación de mecanismos y herramientas que aceleren, garanticen y den sostenibilidad a la transformación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y al ejercicio de la ciudadanía de ambos.

Caminos frecuentes en los gobiernos locales centroamericanos para la institucionalización de la Equidad de Género, son las Políticas Municipales de la Mujer, Políticas Municipales de Equidad de Género, las Oficinas de la Mujer, Unidades de Género y otros.

Políticas Municipales para la equidad de género

Considerando que los caminos son tan variados como la realidad misma, la incorporación de la perspectiva de género a nivel local debe de realizarse con visión de proceso; en este sentido resulta fundamental observar los siguientes aspectos¹⁷:

- Realizar diagnósticos desagregados por sexo, para visualizar la situación de mujeres y hombres en todos los aspectos de la vida evidenciando las desventajas determinadas por la subordinación femenina.
- Incorporar las necesidades y demandas específicas de hombres y mujeres, en particular las de éstas últimas, como colectivo tradicionalmente excluido.
- Plantear acciones positivas concretas, de cara a disminuir las inequidades existentes. En particular, incorporar acciones específicas que permitan la participación en términos equitativos, tanto de cantidad como de calidad, de las mujeres a la toma de decisiones en el nivel local.
- Diseñar e implementar mecanismos que favorezcan la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal (oficinas, partidas presupuestarias específicas, presupuestos municipales con enfoque de género, etc.).

Así mismo se recogen aquí los aspectos fundamentales en que debería traducirse la formulación de Políticas de Género¹⁸:

- Leyes, normas, procedimientos, guías.
- Acciones positivas hacia las mujeres y acciones promotoras de la equidad entre los géneros.
- Información permanente, tanto al interior de la municipalidad como al exterior de la misma, que contribuya a la concienciación de la población.

¹⁶ Demuca 2001op.cit, pp. 26.

¹⁷ Ib Idem pp. 27.

¹⁸ Aspectos recogidos a partir de los diferentes documentos consultados, así como de la propia experiencia.

- Elaboración de herramientas técnicas (guías, manuales, instructivos, metodologías) que permitan la implementación coherente y sistemática de dichas políticas.
- Disponibilidad de recursos humanos y financieros.
- Capacidad para reconocer y solicitar asistencia técnica especializada.
- Procesos de concertación entre la municipalidad y los actores y actoras locales.
- Procesos de reforma institucional.
- Diseñar sistemas de indicadores que permitan medir la incorporación progresiva del enfoque de género en los diferentes ámbitos.
- Diseñar sistemas de evaluación de impacto de la Política de Equidad de Género¹⁹.

Como señalan diversos autores, un camino usual de institucionalización del género y la implementación de las PG en los municipios ha sido la creación de oficinas municipales específicas. Teóricamente éstas deberían visibilizar y otorgar importancia a temas relacionados con las relaciones de género y de interés de las mujeres, permitiendo además el acceso de éstas a programas y servicios de acción positiva²⁰. Con frecuencia, su peso al interior de la jerarquía municipal es escaso, y la municipalidad descarga en ellas toda su responsabilidad sobre el tema de género y “los asuntos de mujeres”, convirtiendo éstos espacios en justificación para la exclusión del enfoque de género en el resto de políticas y programas municipales. Ello generalmente provoca además que estas oficinas se orienten exclusivamente al trabajo con mujeres y otorguen poca atención a los cambios en las relaciones de género.

La implementación de Políticas Municipales de Equidad de Género, al tener en cuenta de forma específica las necesidades de los hombres y mujeres del municipio, constituyen sin duda una vía óptima para mejorar la eficacia y la eficiencia de los programas y proyectos que se desarrollan en el nivel local; el análisis de la rentabilidad social²¹ generada constituye una valiosa herramienta para generar consensos entorno a este nuevo enfoque del quehacer municipal. Rentabilidad social que, sin embargo, normalmente los gobiernos locales salvadoreños no toman en cuenta ni aprovechan como pudieran.

Desde la visión de proceso, los enfoques actuales asumen que la incorporación del enfoque de género no puede ser reducido a la aprobación de una política más o a la existencia de una dependencia municipal concreta que ofrezca algunos servicios a las mujeres, sino que

¹⁹ Red Urb-al 12, *Hacia la plena ciudadanía de las mujeres*. Documento etapa 2004. Red Urb-al n° 12, Mujer y Ciudad. Barcelona, marzo 2004. pp.45

²⁰ Según R. Osborne, “Acciones positivas son aquellas medidas temporales que, con el fin de lograr la igualdad de oportunidades en la práctica, permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios”. En Osborne R., “Acción Positiva”, en 10 PALABRAS CLAVE SOBRE MUJER, Directora Amorós C., Ed. Verbo Divino, Navarra, 2002. pp. 297.

²¹ Herrera M. y Landa A., *Estrategia de aplicación de la Política Nacional de la Mujer en los Niveles Locales*; Instituto Nacional de la Mujer de Honduras (INAM) y Agencia Española de Cooperación (AECI). Tegucigalpa, enero 2005.

resulta fundamental que este nuevo enfoque se integre en todo el quehacer de la municipalidad. Idealmente, la PG debería ser una de las Políticas rectoras del resto de Políticas Municipales, que facilite que la equidad de género sea asumida como eje transversal estratégico²² del desarrollo local, por lo que todas las actividades municipales deberán tener en cuenta criterios de género²³.

3.3. Condiciones al interior de la municipalidad

Cabe destacar que, en muchos casos, la innovación municipal en materia de género no responde a un proceso planificado de forma sistemática, sino más bien a la respuesta circunstancial, más o menos clara y convencida, del gobierno local a las demandas del contexto ya sea al interior del propio municipio, en particular como demanda de las organizaciones de mujeres, o a partir de la intervención de agentes externos. Sin desmerecer la validez de la multiplicidad de contextos en los que estas innovaciones se producen, ello refuerza una vez más la necesidad de un marco institucional claro, que evite la desacumulación de esfuerzos en momentos de cambio de gobierno.

Diversos autores rescatan la importancia de la voluntad política del alcalde o alcaldesa y del resto de integrantes del Concejo Municipal, así como del nivel de compromiso político que se alcance en un momento determinado, tanto por parte de las autoridades políticas, como de las personas que dirigen la gestión pública municipal.

Por ello, y como punto de partida, se considera necesaria la confluencia de tres aspectos al interior de la municipalidad: voluntad política del alcalde o alcaldesa y del Concejo Municipal, decisión institucional clara, y sensibilidad y disposición del equipo técnico administrativo encargado de poner en práctica las decisiones derivadas de esa voluntad política. En este sentido, como señala Olías de Lima²⁴ en el marco de la Nueva Gestión Pública,

“El gerente emprendedor es un auténtico hacedor de políticas: explora el entorno, interacciona constantemente con los políticos para obtener su apoyo y persuadirlos de la bondad de sus iniciativas, acrecienta los recursos políticos favorables influyendo sobre las correlaciones de fuerzas e identifica nuevas oportunidades...”

El desarrollo e implementación de la política serán determinados además por la claridad conceptual existente, la capacidad técnica y operativa instalada, los recursos humanos y materiales disponibles, la existencia de mecanismos claros de control y seguimiento²⁵, así

²² Alcaldía de San Salvador, *Política Municipal para la Equidad de Género*, Coord. Gerencia de Desarrollo Humano de la Alcaldía Municipal de San Salvador, El Salvador, Diciembre 2002.

²³ Proyectos Comunitarios de El Salvador, Módulo: *Género y Desarrollo*. Ed. PROCOMES, San Salvador 2002.

²⁴ Olías de Lima B., “La evolución de la gestión pública: La Nueva Gestión Pública” en *La Nueva Gestión Pública*. Coord. Olías de Lima B., Ed. Prentice may, Madrid 2001. pp.23.

²⁵ Red URB-AL 2003, op.cit. pp. 45.

como por el progresivo desarrollo de un marco normativo e institucional que sustenten los procesos iniciados.

Nuevamente Massolo²⁶ nos recuerda que incorporar la perspectiva de género significa revisar toda la organización municipal, ya que la operativización del principio implica la revisión de la estructura, los procesos y programas, la gestión externa y lo personal: *"los funcionarios son la base sobre la cual recae todo proceso de cambio. Si no se ha logrado su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades, difícilmente se pueden concretar los desafíos"*.

Generar sensibilidad respecto a este tema supone también generar cambios en el tipo de relación existente tanto dentro de las propias instituciones municipales, como cambios en las formas de relacionarse y de interlocución entre el gobierno local y la población, así como entre el propio gobierno local y diversas instituciones del Estado en el ámbito local. Los programas de promoción de la equidad de género deben generar condiciones entre las propias mujeres para su progresiva incorporación a los procesos de desarrollo local. Sin embargo, al entrecruzar desarrollo local y género, las acciones hacia las mujeres deben de ser combinadas con otros programas, proyectos y acciones orientados hacia la equidad entre los géneros.

Fig. N° 1
Elementos para la incorporación del enfoque de género en la gestión municipal.



Fuente: elaboración propia.

²⁶ Massolo 2003, op. cit., pp. 29.

Estos esfuerzos deben ser acompañados de una definición clara de recursos financieros, humanos y técnicos, que permitan la operativización de los mismos. El tema de los recursos es, sin duda, una de las principales limitaciones que obstaculiza en la práctica la implementación de las Políticas Municipales de Género. Estas limitaciones, aunque frecuentemente atribuidas a las restricciones recaudatorias y consecuentes dificultades presupuestarias de las municipalidades manifiestan, en muchos casos, la ausencia real de una voluntad política clara y determinada para aplicar estas políticas.

Por otro lado, y con demasiada frecuencia, los gobiernos locales no son capaces de visualizar la rentabilidad política de este tipo de medidas, y las perciben únicamente como gasto y no como constructoras de procesos de gobernabilidad democrática. Por ello, en la mayoría de los casos, se desarrollan políticas o planes destinados al abandono a causa de la ausencia de recursos mínimos para implementarlos. Como señala Clulow²⁷, *“lo que no tiene presupuesto, no existe”*, por lo que es necesario que las PG se reflejen de forma clara en los presupuestos públicos.

En resumen, y como manifiesta Cabrero²⁸ *“La fuerza de una experiencia innovadora está en el compromiso responsable de las autoridades y en el impacto social de las acciones”*.

3.4. Articulación de actoras y actores

El ámbito municipal es un denso tejido de redes, actores y actoras sociales, con intereses en permanente proceso de conflicto y negociación. Las interrelaciones entre éstos y éstas, incluyendo al gobierno local, resultan fundamentales para entender las relaciones de poder en el nivel local y la función del gobierno municipal en la toma de decisiones.

La gestión municipal con equidad de género plantea la necesidad de identificar los y las actoras presentes en el nivel local, construir alianzas entre ellos, el gobierno municipal y las entidades locales del gobierno central, con el objetivo de establecer estrategias y objetivos, y planificar acciones encaminadas a viabilizar las políticas municipales para la equidad²⁹. Por todo ello, el avance de esta perspectiva requiere de una mínima estructura organizada y demanda social que visibilice la interlocución de la sociedad civil con el gobierno local, para la resolución de problemas concretos que afectan a las mujeres, sus relaciones con los hombres y la construcción de ciudadanía femenina. Nuevamente, como señala la Fundación DEMUCA³⁰: *“...no hay estados eficientes con sociedades civiles débiles, y que la autonomía de la*

²⁷ Clulow M., *Equidad de género y gobernabilidad local, un estudio de la política municipal para la equidad de género de la ciudad de San Salvador*, San Salvador, 2003, pp.21.

²⁸ Citado en Massolo 2003 pp.19; ver www.premiomunicipal.org.mx

²⁹ Massolo, A. "El gobierno municipal y la equidad de género", en *Guía para la equidad de género en el municipio*. Coords. Barrera Bassols D., Massolo A., Aguirre Pérez I., GIMTRAP/INDESOL, México 2004.

³⁰ Demuca año op.cit , pp. 25.

sociedad civil con relación al Estado es justamente lo que garantiza la riqueza de su aporte y lo que genera instituciones políticas, sociales y económicas sólidas...”.

Es aquí donde el papel de las organizaciones locales de mujeres resulta sumamente relevante. Sin embargo, el gobierno municipal no debe dejar la responsabilidad de la promoción de la equidad de género a las organizaciones de mujeres, sino que debe asumir un rol protagónico, siendo el papel de las organizaciones el apoyo y asesoramiento, así como la controloría social. Como señalan las mujeres del Distrito 5 de San Salvador, *“la mejor garantía de continuidad de la PG con un posible cambio de gobierno se basa en el apoyo de la ciudadanía”*³¹.

Las organizaciones de mujeres trabajan para que los municipios reconozcan su representatividad social y política en el nivel local, trabajo que requiere el compromiso permanente y el desarrollo de capacidades de las mismas para defender sus intereses en el municipio. En este marco, la alianza entre mujeres concejales y mujeres organizadas localmente resulta un elemento que potencia la incidencia política de las organizaciones³².

4. METODOLOGÍA

4.1. Enfoque metodológico

El estudio parte de un marco conceptual y analítico común. Cada municipio se analiza de forma específica, se establecen conclusiones parciales para cada municipio, conclusiones comunes del estudio y recomendaciones específicas por municipio y generales para el conjunto.

4.2. Universo

El universo de estudio recoge tanto las políticas municipales y el ejercicio municipal en los cuatro municipios en relación a la aplicación de las anteriores, así como el personal municipal y la población de los cuatro municipios analizados, según se expone más adelante.

4.3. Etapas

Para el desarrollo de la presente investigación se plantearon las siguientes etapas:

1. Visitas iniciales de prospección encaminadas a determinar los y las actores clave que han intervenido en los cuatro procesos locales, tanto para la aprobación de las políticas como para su implementación e institucionalización.

³¹ Clulow 2003 op.cit., pp. 8.

³² ANDRYSAS es la Asociación Nacional de Regidoras, Síndicas y Alcaldesas Salvadoreña, uno de cuyos objetivos es promover este tipo de alianzas en el nivel local, para reforzar y potenciar la capacidad de incidencia política de las regidoras dentro de los Concejos Municipales.

2. Recopilación y revisión de información documental, tanto a nivel local como bibliográfica, destinada a sostener el marco teórico que sirve de base para la discusión, y para nutrir los diferentes apartados.
3. Diseño del trabajo de campo y elaboración de instrumentos de recogida de información.
4. Determinación del tipo y número de personas a entrevistar y encuestar en cada municipio.
5. Proceso de entrevista y encuesta, y talleres de discusión.
6. Procesamiento y sistematización de las encuestas.
7. Sistematización y discusión de los hallazgos, elaboración de conclusiones y recomendaciones.

4.4. Instrumentos utilizados

Para el desarrollo de la siguiente investigación se utilizaron tres tipos de instrumentos, cuya descripción se incluye en el siguiente cuadro. Todos ellos han sido incluidos en el apartado de anexos del presente estudio.

Cuadro N° 1
Tipo de instrumentos utilizados para el trabajo de campo

N°	1	2	3
Definición Tipo	Carácter cualitativo: guía de entrevista en profundidad.	Carácter cuantitativo: encuesta cerrada.	Guía metodológica para los talleres de discusión.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar el rol de actores/as clave en la PG. - Analizar la situación de las PG, sus dificultades y potencialidades de implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer la opinión sobre estereotipos que discriminan a las mujeres respecto a los hombres. - Medir la sensibilidad y la formación ciudadanas en torno a la equidad de género. - Estado de opinión sobre la PG y el rol municipal en la promoción de la equidad de género. - Conocer la disposición del personal municipal para la aplicación del enfoque de género en la gestión municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Taller 1: Análisis de fortalezas y limitaciones de las UG. - Taller 2: Avances y dificultades en el proceso de planificación y aplicación de las PG en los cuatro municipios.
Ambito de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> - Actores/as claves a nivel local. - Responsables unidades de género. - Personal municipal técnico y político. - Instituciones locales del Estado. - Actores/as sociales 	<p>Dos formatos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para el personal municipal y miembros del Concejo Municipal, que incorpora preguntas en relación a su disponibilidad para aplicar el enfoque de género en su trabajo. 2. Para la población en general. 	Autoridades municipales, personal técnico, Ongs feministas, representantes de organizaciones locales de mujeres.

Fuente: elaboración propia.

Las personas a entrevistar fueron seleccionadas a partir del diagnóstico inicial realizado en cada municipio, así como en base a los presupuestos teóricos planteados. En el siguiente cuadro se indica el número de entrevistas realizadas por municipio, en función del ámbito de intervención de cada una de ellas. Todas las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas. En el apartado de anexos se incluye el listado de las personas entrevistadas por cada municipio.

Cuadro N° 2
N° de entrevistas realizadas según ámbito de intervención

Ambito/Municipio	Cojutepeque	San Rafael Cedros	Suchitoto	Tenancingo
Organizaciones locales	2	3	3	3
Unidad de Género	1	1	1	1
Autoridades Municipales	4	3	5	3
Personal Técnico Municipal	5	4	3	2
Inst. Gobierno Central	3	2	2	2
TOTALES	15	12	14	11

Fuente: elaboración propia.

En relación a las encuestas, se establecieron dos categorías:

1. Personal municipal³³, clasificado de la siguiente manera:
 - ✓ Político: miembros del Concejo municipal.
 - ✓ Ejecutivo/directivo: secretarios/os, tesoreros/as, gerentes/as, subgerentes, jefaturas y encargados/as de área.
 - ✓ Administrativo: personal administrativo y asistentes.
 - ✓ Operativo: personal dedicado a labores de campo.³⁴

Cuadro N° 3
Personal municipal encuestado

Niveles/ Municipios	Cojutepeque			San Rafael Cedros			Suchitoto			Tenancingo ³⁵		
	E	TR	%	E	TR	%	E	TR	%	E	TR	%
Político	13	14	93	6	12	50	9	12	75	9	9	100
Directivo	9	18	50	6	10	60	9	14	64	4	4	100
Administrativo	27	43	63	6	6	100	6	9	67	0	0	0
Operativo	41	145	28	29	34	85	13	22	59	3	3	100
Total	90	220	41	47	62	76	37	59	63	16	16	100

E: n° encuestados/as. TR: n° personas en planilla municipal por nivel. Fuente: elaboración propia a partir de datos de personal municipal obtenidos en las Unidades de Recursos Humanos de cada municipio y las encuestas realizadas.

³³ Referido a las personas que trabajan de forma permanente.

³⁴ Personal de aseo, cuerpo de agentes municipales CAM, mantenimiento, conserjes, trabajadores de otros espacios municipales como mataderos, cementerios etc.

³⁵ Esta es la municipalidad más pequeña con solamente 8 personas empleadas, además de las trabajadoras de la UG. En cada área existe una sola persona, por lo que todos ellos han sido considerados como categoría 2 "encargados de área".

Se estableció un mínimo del 50% de encuestas por municipio, a realizar por cada uno de los niveles anteriores. En el caso de Cojutepeque, y dada la gran cantidad de personal operativo existente, así como la homogeneidad de los perfiles de estas personas, se tomó una muestra más limitada, por encima del 25%.

2. Habitantes de los municipios: se determinó una muestra correspondiente al 0.5% de la población total de cada municipio³⁶, respetando los porcentajes de hombres y mujeres, así como la relación urbano/rural. Se trató de realizar un sondeo de opinión de la población en relación a la persistencia de estereotipos sexistas, por lo que el universo de la encuesta no se definió a partir de una muestra estadística, sino en función de la capacidad de realizar encuestas del equipo de trabajo.

Cuadro N° 4
Encuestas realizadas a la población

ENCUESTAS	Población del municipio	Nº hombres urbanos	Nº hombres rurales	Nº mujeres urbanas	Nº mujeres rurales	Total encuestas	%
Cojutepeque	55.290	111	21	121	23	276	0,5
San Rafael Cedros	14.278	8	27	8	29	71	0,5
Suchitoto	16.362	10	29	11	31	82	0,5
Tenancingo	6.133	2	12	3	13	31	0,5

Fuente: elaboración propia.

Prueba piloto

Una vez elaborados los instrumentos, tanto de entrevista como de encuesta, estos fueron probados en el campo. Las observaciones determinadas por la prueba dieron lugar a cambios fundamentalmente referidos a la estructura de las encuestas y a la claridad del lenguaje, para permitir una fácil comprensión. Tras esta prueba se decidió también ampliar la encuesta al personal municipal, que inicialmente era la misma que la de la población, incluyendo preguntas relacionadas con su disponibilidad a incorporar criterios de género en su trabajo municipal.

Procedimiento logístico

Para la realización de las encuestas se contó con el apoyo de las responsables de las unidades de Género de cada una de las municipalidades, así como de un pequeño grupo de encuestadoras de apoyo. Todas ellas fueron capacitadas previamente para la adecuada utilización de los instrumentos. Todas las encuestas fueron procesadas mediante el programa SPSS³⁷, y posteriormente organizadas mediante hojas de Excel con el objetivo de

³⁶ Los datos de población corresponden al Directorio Municipal 2003-2006. Los datos de porcentaje urbano/rural, así como hombres y mujeres fueron proporcionados por cada municipalidad.

³⁷ Programa estadístico Statistical Package for Social Science.

poder cruzar los resultados de dos variables diferentes. En este sentido, en relación al personal municipal los cruces de las diferentes preguntas se realizaron con el tipo de puesto que ocupan (político, gerencial...). En relación a la población, se intentaron identificar las diferencias de respuesta existentes en función del sexo, edad y lugar de habitación de las personas encuestadas.

Cabe resaltar que para el análisis de los resultados de las encuestas, se realizaron dos consideraciones:

- Se consideran en el mismo grupo tanto las respuestas de acuerdo con los estereotipos sexistas como aquellas que se mostraron indecisas o no contestaron, por cuanto el no rechazo de las afirmaciones sexistas implica un nivel de aceptación, aunque este no sea consciente y derive de las prácticas culturales.
- Se consideraron diferencias significativas entre grupos de encuestados aquellas superiores al 10%.

En cuanto a los tres talleres realizados, para cada uno de ellos se diseñó una guía en función de los objetivos perseguidos:

- Taller 1: Análisis FODA de la Alcaldía para la promoción de la equidad de género; análisis FODA de las Unidades de Género.
- Taller 2: Análisis y discusión de objetivos de las Unidades de Género.
- Taller 3: Propuestas para la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo de otras unidades municipales.

5. ANTECEDENTES DE LAS POLITICAS PÚBLICAS PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SALVADOR.

Los movimientos de mujeres aparecen como nuevas actrices en el escenario político abierto con los Acuerdos de Paz, y constituyen el sujeto político de mayor incidencia en el proceso de definición de las políticas públicas para la equidad de género. Su fuerza y beligerancia durante la primera mitad de los años `90 tuvo como base la lectura crítica de las resoluciones que pusieron fin al conflicto armado, que identificó vacíos en torno a la promoción de derechos de las mujeres en general, falta de medidas específicas para la reinserción de mujeres excombatientes, así como sensibles ausencias relativas a la necesidad de impulsar cambios en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

La lucha por la autonomía respecto de los partidos políticos se convirtió en uno de los factores de cohesión de algunas organizaciones feministas y al surgimiento del movimiento de mujeres como sujeto político con voz y proyecto político propio.

“Convencidas de que solas no íbamos a poder dar con éxito la batalla por la autonomía, apoyamos solidariamente a cuanto grupo de mujeres se planteaba este objetivo....., en un intento de romper en la práctica las barreras sectarias que nos habían mantenido tanto tiempo separadas”³⁸

Este es el marco en el cual surge el proceso de construcción de la Plataforma Mujeres '94, así como diversas actualizaciones a lo largo de la década³⁹. Esta Plataforma tuvo como referencia la formulación de propuestas ante las “Elecciones del Siglo”, “...como acontecimiento llamado a consolidar el proceso de democratización”⁴⁰, que sirvieron como base para el Protocolo que las organizaciones de mujeres firmaron con representantes de los partidos políticos participantes en la contienda electoral⁴¹. Al ser un documento programático de mediano y largo plazo, constituyó la fuente principal de propuestas en las negociaciones entre el movimiento de mujeres y el gobierno central, antes y después de la realización de la IV Conferencia Mundial de la Mujer⁴².

Los compromisos establecidos por los Estados y Gobiernos Nacionales con la Plataforma para la Acción Mundial⁴³ ofrecen un marco general operativo para la formulación de políticas públicas para el avance de las mujeres y la creación de condiciones de equidad entre los géneros. Asimismo, permiten vislumbrar alternativas de concreción a los cambios ocurridos en el marco normativo e institucional, derivados de otros Tratados y Conferencias Internacionales anteriormente suscritos.

Es en este contexto que se aprueba la creación del ISDEMU⁴⁴, mediante Decreto Legislativo No. 644, el cual se convierte en el ente rector de la Política Nacional de la Mujer, y en la instancia estatal “responsable de promover y vigilar la ejecución del Plan de Acción a través de programas y proyectos a ser ejecutados de forma articulada por todas las instancias gubernamentales”⁴⁵.

³⁸ Las Dignas, “Una Propuesta Feminista Para La Participación Política De Las Mujeres Salvadoreñas”. *Segunda parte: El quehacer político del movimiento de mujeres*. Colección Debate N° 4. Ed. Las Dignas. San Salvador, Julio 1993. pp. 18.

³⁹ Iniciativa de Mujeres por la Igualdad en la Participación Política. *Plataforma de las Mujeres Salvadoreñas 1997 - 2000*. Ed. Las Dignas, San Salvador 1997.

⁴⁰ Las Dignas, *Las Mujeres Ante, Con, Contra, Desde, Sin, Tras... El Poder Político*. Área de investigación Mujeres por la Dignidad y la Vida. Ed. Las Dignas. San Salvador, 1995.

⁴¹ El Protocolo fue firmado por representantes de “Mujeres '94” y Rubén Zamora, candidato presidencial por la Coalición de izquierda entre los partidos FMLN y Convergencia Democrática, y por Gloria Salguero Gross del partido ARENA, quien en ese momento asumía la Presidencia de la Asamblea Legislativa.

⁴² Realizada en Beijing en 1995.

⁴³ Resolución 45/129 de la Asamblea General de la ONU. Conocida como Plan de Acción de Beijing.

⁴⁴ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, creado en febrero de 1996.

⁴⁵ PNUD, *La equidad de género en El Salvador. Cuadernos sobre Desarrollo Humano: Género*. Marzo 2004 N° 3. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, San Salvador, El Salvador, 2004.

La elaboración de la primera Política Nacional de la Mujer estuvo precedida por un amplio proceso de consultas por parte del ISDEMU hacia las organizaciones de mujeres y feministas, mediante un inusual mecanismo de concertación que permitió a las representantes de las diferentes asociaciones incorporar sus propuestas de acción, elementos de análisis, y valoraciones sobre la situación de discriminación femenina al documento final⁴⁶. Esta Política ha tenido un desarrollo programático, en dos planes de acción, 1997- 1999 y 2000-2004". A pesar de ello, diferentes evaluaciones evidencian graves dificultades para su aplicación, fundamentalmente a causa de la ausencia de herramientas jurídicas, conceptuales, presupuestarias y jurisdiccionales, que permitan al ISDEMU asumir su papel rector.

Los escasos resultados obtenidos en la aplicación de la PNM han determinado una baja sensible en las expectativas de las organizaciones de mujeres y feministas sobre el ISDEMU, y sobre el cumplimiento de los compromisos asumidos por parte del gobierno central, "...también reconocen, en un ejercicio de autocritica, que a veces por falta de coordinación, no han sabido aprovechar los pequeños espacios que tenían para dar seguimiento y buscar una incidencia efectiva en el ISDEMU"⁴⁷.

Paralelamente al proceso de incidencia nacional, algunas organizaciones feministas y de mujeres orientan su mirada hacia el ámbito local – municipal, identificándolo como espacio de construcción de estrategias y acciones reivindicativas. Este proceso dio paso al surgimiento de diagnósticos comunitarios y plataformas municipales, que las organizaciones locales de mujeres presentaban a candidatos y candidatas, y que, en muy pocos casos negociaban, una vez electos como autoridades municipales⁴⁸. De esta manera, al mismo tiempo que se complejiza la intervención de las organizaciones de mujeres, las municipalidades empiezan a ser percibidas como espacios estatales con responsabilidad y posibilidades de establecer políticas públicas a favor de los derechos de las mujeres y la equidad de género.

A partir de 1997, varias alcaldías inician procesos de discusión para la promoción de la equidad de género. La municipalidad de San Salvador, tras varios años de incidencia del movimiento de mujeres, realiza un proceso de consulta, diagnóstico y sensibilización que da lugar a la elaboración y aprobación, en noviembre de 1999, de la Política de Género. "De esta manera, la capital de El Salvador se convirtió en la primera municipalidad del país y una

⁴⁶ El documento de la Política Nacional de la Mujer fue elaborado durante 1996, y oficializado por la Presidencia de la República en julio de 1997.

⁴⁷ PNUD 2004, op.cit pp.30.

⁴⁸ Las Dignas, "Municipios/ desarrollo local". En *Una Década Construyendo Feminismo.*, Ed. Las Dignas. San Salvador, 2000.

de las relativamente pocas en América Latina que han formalizado e institucionalizado su compromiso con la equidad de género de manera integral⁴⁹.

Más allá de los resultados concretos en el proceso de institucionalización de ésta Política en la propia alcaldía y en el municipio de San Salvador cabe destacar su efecto multiplicador en otras localidades del país, promovidos de forma intencionada por algunas concejales y organizaciones feministas, y por el efecto centro periferia en sociedades centralistas como la salvadoreña⁵⁰.

Por otro lado, diversas instituciones nacionales e internacionales muestran su interés por la institucionalización de las políticas públicas que aseguren y promuevan los derechos de las mujeres en el ámbito municipal. El Programa de Gestión Urbana de Hábitat para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas en coordinación con UNIFEM⁵¹ y otras instancias regionales han promovido concursos para municipios destacados en el impulso de acciones afirmativas a favor de la participación de las mujeres en el poder local. Éstos han permitido el reconocimiento de experiencias locales concretas, divulgando conocimientos, reflexiones y enseñanzas al respecto. La premiación de San Salvador en la segunda convocatoria realizada el año 2000 ha propiciado el aprendizaje también en otros municipios del país.

La metodología de los concursos latinoamericanos ha sido retomada y adaptada en El Salvador a partir de una iniciativa conjunta entre Las Dignas, ANDRYAS y COMURES⁵², que han convocado *Concursos de Acciones Positivas a Favor de las Mujeres en el nivel Local* durante los años 2002, 2003 y 2004. Estas experiencias han contribuido a mejorar la concertación entre las organizaciones locales de mujeres y las autoridades municipales, además de convertirse en un factor desencadenante de múltiples procesos de aplicación de la equidad de género en el seno de las políticas municipales.

Cuadro N° 5
Municipios Ganadores en los Concursos Nacionales Acciones Positivas para las Mujeres en el nivel local

Reconocimientos	2002	2003	2004
Primer Lugar	Mejicanos*	Cojutepeque*	Cojutepeque*
Segundo Lugar	Soyapango*	Santa Tecla	San Rafael Cedros
Tercer Lugar	Ilopango*	Cuyutitán	San Julián/ Santa Cruz Analquito

Municipios con una mujer como Alcaldesa al momento de presentarse al Concurso.

Fuente: elaboración propia.

⁴⁹ Clulow M, 2004. op.cit. pp.6.

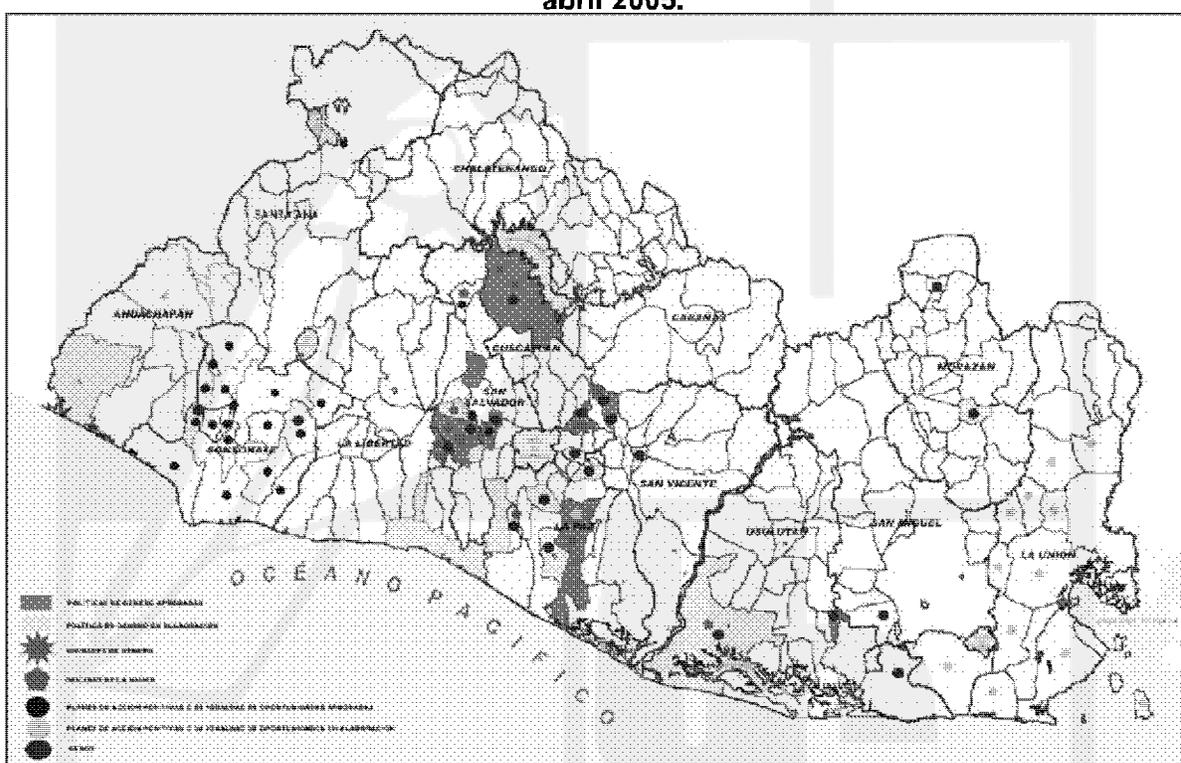
⁵⁰ Ib idem pp. 13.

⁵¹ Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

⁵² Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador.

Nuevos actores y actoras contribuyen a dinamizar esta tendencia, tal es el caso de ANDRYSAS, que surge como una de las pocas entidades asociativas de carácter pluripartidario, agrupando a mujeres que forman parte de distintos gobiernos municipales y a exintegrantes de los mismos. Ésta se constituye en una instancia gremial para la búsqueda de soluciones a problemas comunes, espacio de formación y de intercambio de experiencias de las mujeres en su empeño por hacer un mejor ejercicio de gobierno y por impulsar medidas que apoyen a las ciudadanas de sus municipios. Experiencias de este tipo también han surgido, de diferente manera, en otros países latinoamericanos⁵³.

Fig. Nº 2
Distribución geográfica de las iniciativas municipales para la equidad de género,
abril 2005.



Fuente: elaboración propia a partir de datos recabados para el siguiente estudio.

Las instancias municipalistas de carácter nacional también han dado pasos en este sentido. El FISDL cuenta desde 1999 con su Política de Género, actualmente en proceso de revisión para centrarla en la construcción de indicadores de género para la evaluación de los proyectos y el trabajo en las diferentes gerencias. Por su parte COMURES, instancia gremial que representa a las municipalidades, también formuló en 2004 su política de género, la cual aporta un conjunto de orientaciones generales para su incorporación en el quehacer

⁵³ Massolo A., 2003 op.cit.

municipal. A esta apertura han contribuido tanto la incidencia de las organizaciones de mujeres como el interés y los requerimientos de algunas instancias de cooperación internacional.

Con una orientación similar, pero desarrollando una estrategia territorializada, el Programa de Género del PNUD, ha promovido la formulación de un Plan de Igualdad de Oportunidades en el departamento de Sonsonate, proceso que ha contado con la participación de los gobiernos municipales y diversos actores sociales del departamento.

En la actualidad, según datos recabados en el marco del presente estudio, son 33 las municipalidades del país (13%) donde se están registrando algún tipo de avances en el proceso de incorporación de políticas públicas para la equidad de género y la promoción del ejercicio de derechos de las mujeres (ver anexo nº1). A éstas hay que añadir los dos esfuerzos intermunicipales existentes, que contabilizan otros 22 municipios.

6. CONTEXTO NACIONAL

6.1. Datos generales

El Salvador, con una dimensión de cerca de 20.000 km², es el país más pequeño de la región. Se encuentra dividido administrativamente en 14 departamentos y 262 municipios.

El país vivió un intenso conflicto armado que duró 12 años y dejó miles de víctimas entre civiles y cuerpos armados, y una sociedad fracturada social y políticamente. Este concluyó con la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1992, y es a partir de entonces cuando se abre el proceso democrático.

Hasta mediados de los años 70 la agricultura constituía el principal sustento de la mayoría de la población. Las sucesivas crisis del sector, en particular la del algodón y el café, el fuerte impacto de la guerra y la represión en las zonas rurales, han provocado la pérdida de gran cantidad de fuentes de empleo y subsistencia, que han generado la emigración de grandes masas de población del campo a la ciudad⁵⁴. Hoy en día, actividades económicas de poca significación en el pasado como la maquila y el turismo, han llegado a constituirse en factores de mayor importancia en el crecimiento de la economía frente a la agricultura.

Es de destacar además que, desde inicios del conflicto armado, se produjo un fenómeno migratorio característico acrecentado después por la crisis económica y la pobreza

⁵⁴ Las Dignas, *Construyendo ciudadanía de las Mujeres desde Procesos de Emergencia y Reconstrucción*, Sist. Landa A. Ed. Las Dignas, San Salvador 2004.

generalizada. Datos recientes hablan de cerca de 2.5 millones de salvadoreños en el exterior, la mayoría en Estados Unidos de Norte América, que supondrían cerca del 30% de una población total estimada de 8.5 millones⁵⁵. A pesar de ello, El Salvador cuenta con una de las tasas de crecimiento poblacional más elevadas del mundo, que determina una densidad⁵⁶ de 346 hab/km².

La "exportación" de mano de obra, en su mayoría ilegal, representa la mayor fuente de ingresos del país, calculados en torno a \$1,935 millones, lo que representa el 13% del PIB⁵⁷, constituyendo siete veces más que el total de inversión que las empresas extranjeras hacen en el país. A pesar de ello y siempre según las fuentes anteriores, en el año 2002 el 43% de los hogares se encontraban en situación de pobreza y el 19.2% en pobreza extrema, determinando un total de 34% de hogares pobres urbanos y un 56% rurales.

Es significativo además el elevado nivel de desintegración familiar existente, derivado tanto de las secuelas de la guerra, como de patrones culturales que responsabilizan exclusivamente a las mujeres de sus hijos e hijas, mientras des-responsabilizan a los hombres de su tarea de padres. Mientras los datos oficiales indican que el 30%⁵⁸ de los hogares salvadoreños está bajo la responsabilidad exclusiva de la mujer, otras fuentes señalan cifras de hasta el 57%⁵⁹. En cualquier caso, evidencian una gran cantidad de hogares donde la mujer ha de ocuparse del trabajo tanto fuera como dentro del hogar, con la sobrecarga que ello supone⁶⁰.

6.2. Inequidades de género

En relación a las inequidades de género, utilizaremos el Índice de Desarrollo Relativo al Género IDG y el Índice de Potenciación de Género IPG⁶¹. El primero mide el logro de una sociedad en las mismas variables que el Índice de Desarrollo Humano IDH, tomando en cuenta la desigualdad de logros entre mujeres y hombres. Cuanto menor es el IDG de un territorio en relación al IDH, mayores son las inequidades de género en el mismo.

En el año 2002, y como podemos apreciar en el siguiente cuadro, resulta especialmente significativa a brecha de ingresos entre mujeres y hombres, donde el ingreso de éstas

⁵⁵ Ib idem.

⁵⁶ Consorcio Iberinsa-Epyypsa, *Diagnóstico, Plan Nacional de Ordenamiento y Desarrollo Territorial de El Salvador*. El Salvador, 2002.

⁵⁷ PNUD 2003, op.cit., pp.105.

⁵⁸ Datos expuestos en el Acto de Premiación del Tercer Concurso Regional de Acciones Afirmativas promotoras de la Participación de las mujeres en el Poder Local, Palacios J., Coor. Técnica del Concurso y Asesora en Equidad de Género, PGU-ALC (UN-HABITAT). San Salvador, marzo 2003.

⁵⁹ Moreno E., *Mujeres y política en El Salvador*, 1ª Ed. FLACSO-Sede Costa Rica, San José 1997.

⁶⁰ Distintas investigaciones proponen utilizar el término "sostenedoras de hogar", ya que por razones de género y culturales suele asignarse al hombre la jefatura de hogar aunque la principal fuente sostenedora sea la mujer.

⁶¹ Índices diseñados y elaborados por el Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 1995 para medir de forma sintética avances y retrocesos en las inequidades de género.

correspondió al 45.4% del de los hombres, menor incluso en dos puntos al registrado en 1999. Ello indicaría que la tendencia a equiparación entre mujeres y hombres observada en relación a la educación no parece estar contribuyendo a incrementar las oportunidades de las mujeres en el área económica.

En consonancia con los datos anteriores, otras investigaciones⁶² señalan que el acceso de las mujeres al empleo es reducido, por lo que muchas de ellas han de dedicarse a actividades de mera subsistencia como la agricultura o el comercio informal. Si se trata de mujeres asalariadas, devengan como mínimo un 30% de salario menor al de los hombres por igual trabajo.

Cuadro N° 6
Componentes del IDG de hombres y mujeres. Año 2002.

Esperanza de vida en años		Tasa de alfabetización %		Tasa de matriculación bruta %		PIB per cápita (\$ PPA)		IDG
M	H	M	H	M	H	M	H	
73.5	67.5	79.2	84.7	64.3	65.4	3,350	7,381	0.720

Fuente: PNUD, 2004.

Por otro lado, el IPG trata de medir la desigualdad de género en cuanto al acceso de las mujeres a la participación y el poder en la toma de decisiones a nivel político y económico, así como sobre el control de los recursos económicos. En el cuadro siguiente se presenta la evolución del IPG entre los años 1999 y 2002 desagregada en cada uno de sus componentes. Como podemos apreciar, los datos no indican avance en la incorporación de la mujer a la toma de decisiones, sino que al contrario, la situación empeora en relación a la esfera económica y permanece estancada en lo referente a la esfera política.

El contexto de dificultades señalado es además acentuado por la precariedad "ambiental" en la que viven las mujeres, que constituyen el 87% de las víctimas de violencia sexual y el 94.5% de las víctimas de violencia intrafamiliar, causada en un 70% de los casos por el esposo o compañero⁶³.

Cuadro N° 7
Comparativo componentes del IPG de hombres y mujeres.

% Mujeres en concejos municipales		% Mujeres en puestos ejecutivos y administrativos		% Mujeres en puestos profesionales y técnicos		Relación del PIB per cápita (PPA) de mujeres en relación a los hombres		IPG	
1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002	1999	2002
19.5	19.7	34.2	25.7	46.6	45.9	47.4	45.4	0.530	0.546

Fuente: PNUD, 2004.

⁶² Las Dignas 2004, op.cit.

⁶³ Ib Id. pp. 8.

6.3. Contexto político

En cuanto al sistema político, cabe mencionar que la forma de gobierno es de tipo presidencialista, cuenta con un presidente del ejecutivo que se elige cada cinco años, así como una Asamblea Legislativa o Parlamento con 84 escaños, que se reelige cada tres años, al igual que los Concejos Municipales.

El Salvador es uno de los pocos países en el mundo que cuenta todavía con sistema electoral de tipo mayoritario a nivel municipal, es decir, aquel partido político que obtiene más votos válidos en las elecciones, es el que gobierna el municipio durante dicho periodo, ocupando la totalidad de los puestos del Concejo Municipal. Obviamente este sistema se aleja del criterio de representatividad por cuanto la composición del gobierno local responde únicamente a la opción de voto de una parte de la población, con frecuencia no mayoritaria⁶⁴.

Como resultado, la oposición no tiene ningún espacio en el órgano deliberativo del municipio, por lo que se tiende a identificar al gobierno municipal con el partido que gana las elecciones, dejando fuera de juego político a amplios sectores sociales y a la mayoría de actores y fuerzas políticas locales. Ello constituye uno de los mayores obstáculos para la promoción de procesos de desarrollo local sostenidos, ya que con frecuencia, al cambiar el partido político en el gobierno, o incluso de alcalde, se interrumpen los procesos iniciados por el gobierno anterior, independientemente de que éstos sean positivos para el desarrollo del municipio y su población.

Por otro lado, las municipalidades se enfrentan a una creciente incorporación de nuevas responsabilidades, asignadas mediante delegación de competencias por parte de leyes secundarias⁶⁵, así como por el aumento de las competencias establecidas en el Código Municipal⁶⁶. A pesar de las campañas realizadas por las organizaciones feministas y ANDRYASAS, la promoción de la equidad de género no está establecida de forma explícita en el marco de competencias municipales.

En este contexto, la participación política de las mujeres es todavía baja y su evolución poco positiva en los últimos años. De hecho, en la actualidad el país cuenta con 16 alcaldesas, que representan al 6.1% de los municipios, el menor porcentaje desde 1994, cuando el

⁶⁴ Landa A., Rivera A.K. y Herrera M, *Informe sobre la participación política de las mujeres en El Salvador*. Ed. Las Dignas, San Salvador, septiembre 2004.

⁶⁵ Por ejemplo el Código de Familia, la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar, y otras, establecen tanto responsabilidades para el nivel central, como para las municipalidades.

⁶⁶ En el TÍTULO III DE LA COMPETENCIA MUNICIPAL, CAPÍTULO UNICO. El Código Municipal vigente establece 28 competencias a las municipalidades.

número de alcaldesas alcanzó su mayor índice (12.2%)⁶⁷. El número de regidoras y síndicas en ejercicio asciende al 19,6 % del total de puestos existentes. Todavía hoy existen 28 municipios donde no hay ni una sola mujer participando en el gobierno local, ni en puestos suplentes ni propietarios, que corresponden al 10.7% de la totalidad de gobiernos locales del país⁶⁸.

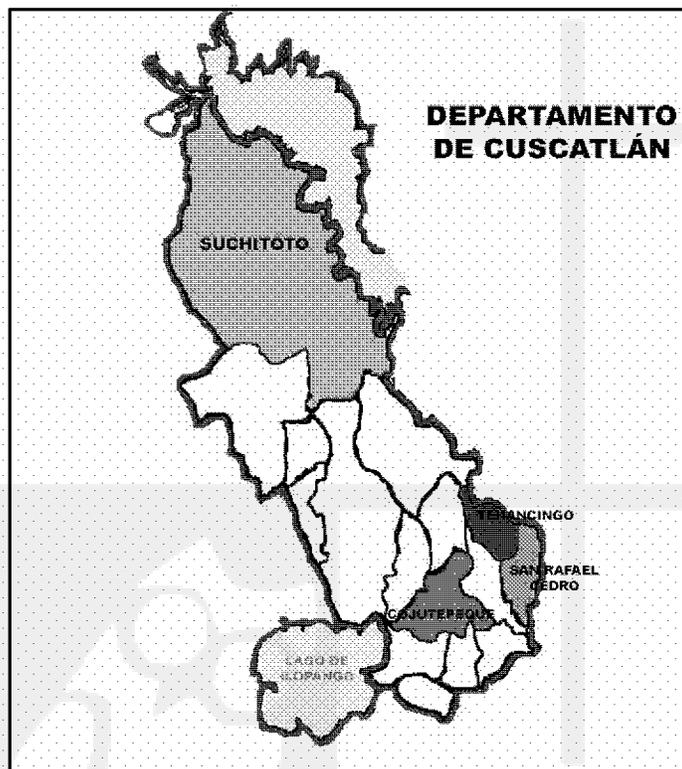
7. ESCENARIOS LOCALES

Para analizar las potencialidades y dificultades que actualmente enfrentan los procesos de aplicación de las políticas municipales para la equidad de género en las cuatro localidades estudiadas, es necesario aproximarse a la realidad de cada municipio. Por ello resulta importante tener en cuenta algunos rasgos de su historia, en particular el de los procesos reivindicativos de los movimientos y organizaciones locales de mujeres, así como su relación con las autoridades municipales.

Fig. N° 3
Situación geográfica de los municipios estudiados,
departamento de Cuscatlán.

⁶⁷ PNUD 2004 op. cit .

⁶⁸ Landa A., Rivera A.K. y Herrera. M, 2004, op. cit



Fuente: elaboración propia.

7.1. Cojutepeque

El municipio de Cojutepeque, cabecera departamental de Cuscatlán, se encuentra a 32 km de la capital, San Salvador; y posee una extensión territorial de 31.43 Km². y cuenta con 55,290 habitantes⁶⁹, de los cuales, el 16% es rural y el 84% urbanos. Estos datos contrastan con los nacionales que representa respectivamente un 45.5% y 54.5%, así como determinan una densidad poblacional muy elevada en torno a 1,610 habitantes/ Km². Cojutepeque está constituido por la ciudad seis cantones⁷⁰ y la ciudad del mismo nombre, que contaba en el año 2000⁷¹ con cerca de 173 asentamientos habitacionales.

En relación a la cobertura de servicios básicos⁷², la insuficiente red de alcantarillados y aguas negras representa el mayor déficit, ya que sólo el 41% de las viviendas cuenta con este servicio. La falta de agua potable también es un problema grave, ya que únicamente el 56% de hogares cuentan con ella. Este municipio fue severamente golpeado por los terremotos del 2001, causando la destrucción total de 4,354 viviendas. En cuanto a los

⁶⁹ V Censo de Población y IV de Vivienda Dirección General de Estadística y Censos, 1992.

⁷⁰ Cantón. Es una figura colonial administrativa con vínculos religiosos, económicos y políticos con la ciudad, ubicados geográficamente cerca o alrededor de la misma mantenida hasta la actualidad como parte de la división política territorial. El cantón ha sido agrícola y generalmente su desarrollo económico, social y político muy precario en comparación a la ciudad. Definición en documentos de la Alcaldía de Cojutepeque.

⁷¹ Datos de levantamiento realizado por la municipalidad en ese año.

⁷² Datos proporcionados por la municipalidad.

principales problemas que las mujeres enfrentan, distintas opiniones coinciden en señalar la falta de trabajo y alternativas para la generación de ingresos, la violencia intrafamiliar y de pareja, el bajo nivel de acceso a servicios de salud, las condiciones precarias de vivienda y la irresponsabilidad paterna.

De una economía rural, basada en la explotación de pequeñas fincas donde se cultivaba el café, la caña de azúcar y distintas variedades de cítricos, hoy en día la principal actividad económica ha pasado a ser el pequeño comercio, y se ha convertido en una “ciudad dormitorio”⁷³ de personas que trabajan en el área metropolitana de San Salvador.

Como antecedente importante en el proceso organizativo de las mujeres, durante 1996, Las Mélidas⁷⁴, elaboraron la primera plataforma que contenía demandas de las mujeres⁷⁵, ocasión en la que no lograron ningún tipo de interlocución con las autoridades municipales. Durante el año 2003, esta misma asociación promueve la actualización de la plataforma, con la que logran establecer diálogo con candidatas/as a las elecciones municipales de ese año. Es entonces cuando la coalición de izquierda⁷⁶ incorpora aspectos relacionados con la equidad de género en su oferta electoral, y se compromete con la plataforma de las mujeres. A partir de la elección de las nuevas autoridades el Concejo Municipal, presidido por una mujer del movimiento feminista, ha dado un nuevo impulso a este proceso.

A partir de ese momento se inicia el proceso de conformación de la Mesa Ciudadana de Mujeres como uno de los espacios prioritarios de participación ciudadana, y que da lugar a la Asociación de Mujeres para el Desarrollo del Municipio, que ha contado con respaldo municipal tanto para su proceso organizativo como su legalización.

7.2. San Rafael Cedros

San Rafael Cedros es un municipio pequeño, predominantemente rural, ubicado a 40 km de San Salvador, al nororiente del país. Cuenta con una extensión de 29.23 km², distribuidos en seis cantones y treinta y dos caseríos. La población estimada es de 14,278 habitantes⁷⁷, de los cuales el 53% son mujeres.

A pesar de ser un municipio eminentemente rural, según los datos obtenidos⁷⁸ menos del 10% se dedica a la agricultura, mientras que la mayoría desarrolla otro tipo de actividades de subsistencia en propio. La mayoría de las mujeres se dedica a los trabajos domésticos, tanto

⁷³ Comunicación personal de la alcaldesa de Cojutepeque, Cristina Rivas.

⁷⁴ Asociación “Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes”, tiene desde los años ‘90 su sede regional en la ciudad de Cojutepeque.

⁷⁵ Política Municipal para la Equidad de Género de Cojutepeque, documento borrador, febrero 2004.

⁷⁶ Coalición integrada por los partidos políticos FMLN y CDU, que asume por primera vez el gobierno municipal en Cojutepeque el 1 de mayo del 2003.

⁷⁷ Datos obtenidos del Directorio Municipal 2003-2006.

⁷⁸ *Política de Equidad de Género del Municipio de San Rafael Cedros*, 2004.

propios como por cuenta ajena, la crianza de animales domésticos o actividades comerciales de subsistencia.

El municipio fue fuertemente afectado por los terremotos del año 2001, que impactaron intensamente tanto a nivel de las viviendas como la infraestructura y el medio ambiente. A pesar de los esfuerzos de reconstrucción, todavía hoy más del 40% de las viviendas se encuentran en condiciones precarias. El acceso al agua es uno de los problemas fundamentales, y tan sólo el 38.5% de la población tiene acceso domiciliar.

Los principales problemas⁷⁹ que afectan a las mujeres tienen que ver con el desempleo, la pobreza, la violencia intrafamiliar, la paternidad irresponsable y la delincuencia. A estos se suma muchas veces la dificultad para poder salir de casa a buscar empleo ya que no cuentan con lugares donde dejar a sus hijos e hijas, al no existir guarderías en el municipio. Desde el año 1994 las Mélicas trabajan para promover la organización de mujeres en el municipio. En el 2002 se elabora la primera plataforma municipal de las mujeres, que recoge demandas y necesidades de las mismas. Esta se presenta a las diferentes candidaturas a las elecciones municipales del 2003. Este proceso favorece el surgimiento del Comité de Mujeres de San Rafael Cedros, y posteriormente la "Asociación de Mujeres por un Mundo mejor", que obtiene su personería jurídica en agosto del 2004.

San Rafael Cedros es gobernada por el partido FMLN por segundo periodo consecutivo, manteniendo el mismo alcalde desde entonces.

7.3. Suchitoto

A nivel territorial, Suchitoto es uno de los más grandes del departamento y del país, con 28 cantones, 77 comunidades y una extensión de 329 Km². Cuenta con una población estimada de 16,362 habitantes⁸⁰, de la cual aproximadamente el 60% rural y el 40% urbana. Sus actividades económicas principales son la agricultura, pesca, comercio y recientemente los servicios turísticos.

Suchitoto tiene, en relación a los otros municipios estudiados, características particulares especialmente relacionadas con la trayectoria de sus comunidades rurales. En la historia reciente, las movilizaciones inician por la resistencia de sus pobladores a la construcción del embalse sobre el Río Lempa y a la Presa Hidroeléctrica del Cerrón Grande.

Durante los años del conflicto armado y hasta 1992, Suchitoto fue una de las bases estratégicas de las agrupaciones guerrilleras. Aquí tuvieron presencia varias organizaciones

⁷⁹ Según las personas entrevistadas en el marco de la presente investigación.

⁸⁰ Fundaungo, Directorio Municipal 2003 - 2006. Ed. FUNDAUNGO, San Salvador 2000.

que integraban al FMLN⁸¹, y muchas de sus comunidades fueron repobladas. En estos años, se denominaba a Suchitoto como "ciudad mártir" debido a las condiciones de sufrimiento que vivió su población. Una parte importante de su población rural fue beneficiaria del PTT⁸².

Con estos antecedentes, Suchitoto es una de las localidades donde a partir de 1990 comienzan a gestarse expresiones del movimiento de mujeres que ha mantenido una presencia a favor de los derechos de las mujeres⁸³. En este marco, las organizaciones de mujeres han desplegado múltiples iniciativas como plataformas reivindicativas, negociación de propuestas con otras instancias públicas del gobierno central presentes en el municipio como los Juzgados de Paz y la PNC e instituciones de salud y educación, para la atención de casos de violencia contra las mujeres.

Las organizaciones femeninas han desarrollado un largo proceso de negociación e incidencia con la municipalidad, combinando momentos de mayor colaboración con otros de presión. Desde 1997 logran la incorporación de mujeres referentes de sus propias organizaciones al Concejo Municipal, con las cuales, una vez electas, no siempre han logrado una relación fluida de ejercicio de representación. La Concertación de Mujeres de Suchitoto, instancia que en la actualidad agrupa a las asociaciones femeninas, se ha convertido en la referencia unitaria para el apoyo de diferentes iniciativas productivas y de formación. Diversas líderes entrevistadas consideran que los principales problemas de las mujeres son la falta de alternativas para la generación de ingresos, la violencia sexual e intrafamiliar, y la falta de ejercicio de sus derechos.

El municipio ha estado gobernado por el mismo partido político y el mismo alcalde desde 1994. Ha sido pionero en los procesos de planificación municipal, contando desde 1995 con su Plan de Ordenamiento Territorial. Éste, si bien no constituye un Plan de Estratégico de Desarrollo, se ha convertido en un importante instrumento de gestión para el Desarrollo local⁸⁴.

7.4. Tenancingo

El municipio de Tenancingo⁸⁵ está ubicado a una distancia aproximada de 30 kilómetros al Noreste de San Salvador, con un área territorial de 38.33 km². Este municipio fue muy

⁸¹ Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional, integrado en ese momento por cinco organizaciones político militares.

⁸² Programa de Transferencia de Tierras, uno de los más importantes Acuerdos de Paz en materia socio-económica.

⁸³ Murgualdy C., 1998. pp. 48

⁸⁴ Herrera M. et Al., *Análisis comparativo de dos casos de planificación del desarrollo: Municipio de Suchitoto, El Salvador y Cantón Rumiñahui, Provincia de Pichincha, Ecuador.*, Trabajo Final Módulo Planificación Estratégica del Desarrollo Local. Maestría en Desarrollo Local, UCA, El Salvador, 2002.

⁸⁵ Peralta M., *La Cultura de Tenancingo.* Trabajo Final Módulo Metodología de Investigación, Maestría en Desarrollo Local de Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", El Salvador 2002.

golpeado durante el conflicto armado, y llegó prácticamente a estar deshabitado en su totalidad durante varios años. En 1986, con apoyo de iglesias e instituciones humanitarias, las familias oriundas inician su retorno y el proceso de repoblación. En la actualidad cuenta con una población estimada de 6,133 habitantes⁸⁶, con predominio de la población rural (84%), poco más de la mitad (52%) son mujeres.

Con un territorio organizado en 10 cantones, la mayor parte de las tierras de Tenancingo son sumamente pobres, y se dedican al cultivo del café, lo que explica su estructura agraria dominada por el minifundio. Las principales actividades productivas son agropecuarias. Otros productos como la elaboración de dulce de panela, el tabaco y la elaboración de artículos de palma prácticamente han desaparecido de la economía local.

Tenancingo fue también una de las localidades más golpeadas por los terremotos durante el año 2001, y escenario de varios esfuerzos de reconstrucción que tuvieron como actoras prioritarias a las mujeres, tal es el caso del proyecto de construcción de viviendas de la comunidad Chipilte, Cantón Huiziltepeque, impulsado por Las Dignas⁸⁷.

Al igual que Suchitoto, este municipio ha estado gobernado desde el año 1994 por el partido FMLN y el mismo alcalde. Sin embargo, a diferencia del primero, el proceso de organización de las mujeres en expresiones femeninas específicas inició posteriormente.

Fue a mediados de los años '90 que, bajo la influencia de CRIPDES⁸⁸, las mujeres inician un proceso de conformación de Comités femeninos en el seno de la organización de comunidades rurales. Una de las acciones emprendidas fue la alfabetización de mujeres, actividad que se combinaba con la sensibilización acerca de sus derechos y sobre las relaciones de género. A finales de 1998, las representantes comunales y cantonales logran constituir el Comité Municipal de Mujeres, instancia que les permite iniciar un proceso de interlocución con las autoridades municipales e incidir en la incorporación de algunas de sus propuestas en el Plan Estratégico de Desarrollo Municipal⁸⁹.

A pesar de que formalmente ha existido una relación de colaboración entre la Asociación de Mujeres Solidarias de Tenancingo y las autoridades municipales, uno de los ámbitos de tensión ha sido la falta de reconocimiento legal y el otorgamiento de la personería jurídica a la Asociación por parte de la Alcaldía Municipal, finalmente otorgada en noviembre 2004.

⁸⁶ Dirección General de Estadística y Censos Op.cit. 1992.

⁸⁷ Las Dignas, 2004 op.cit.

⁸⁸ Asociación de Comunidades Rurales para el Desarrollo de El Salvador.

⁸⁹ El Plan Estratégico de Desarrollo Municipal fue elaborado durante un largo proceso participativo a partir del año 2000.

Los principales problemas que enfrenta el municipio tienen que ver con la ausencia de fuentes de empleo, la pobreza generalizada así como la deficiente comunicación del pueblo con su entorno, a consecuencia del mal estado de la carretera principal de acceso.

7.5. Proyecto: Construyendo municipios más equitativos y democráticos.

A inicios del año 2004 estas cuatro municipalidades establecen un acuerdo para iniciar un proceso de fortalecimiento de sus capacidades institucionales de cara a construir una mayor y más efectiva competencia en el impulso de sus políticas de género, así como para dar respuesta a las demandas de las organizaciones de mujeres.

Este acuerdo, que cristaliza en el proyecto "*Construyendo municipios más equitativos y democráticos*", se sustenta en la trayectoria de las organizaciones de mujeres en cada municipio, así como en el hecho de que las cuatro alcaldías contaban con políticas de género aprobadas.

Con el respaldo político y financiero del Fondo Vasco, este proyecto pretende lograr la comprensión y compromiso del personal directivo y técnico, la creación de las Unidades de Género, el impulso de acciones positivas a favor de las mujeres, mejorar la coordinación con las organizaciones femeninas, así como la dotación de mecanismos que aseguren la incorporación de la equidad de género en la planeación, monitoreo y evaluación de sus programas, servicios y políticas municipales. A partir de Septiembre 2004, se forma en cada municipalidad la Unidad de Género, instancia de carácter técnico operativo, cuya finalidad se establece en:

- ❑ *Fortalecer las capacidades institucionales de las municipalidades, para que éstas contribuyan a la generación de relaciones de equidad entre los géneros y promuevan el ejercicio de derechos de las mujeres.*
- ❑ *Coordinar, ejecutar, proponer e incidir interna y externamente, las acciones para el cumplimiento de las Políticas Municipal para la Equidad de Género, a través de la intervención municipal en sus diferentes áreas*⁹⁰.

Estas definiciones se traducen en labores de incidencia y asesoría al interior de las alcaldías, así como en su proyección externa, tanto en lo referido a la concertación con otras instituciones, el impulso de acciones positivas en coordinación con organizaciones de mujeres, y el desarrollo de procesos de sensibilización de la población.

8. DESCRIPCIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

⁹⁰ Desplegado de las Unidades Municipales para la Equidad de Género de Tenancingo, San Rafael Cedros, Suchitoto y Cojutepeque.

Antes de pasar a analizar los resultados, conviene recordar, como señala Massolo⁹¹ que “no hay recetas para la innovación municipal en materia de género...”, ya que cada gobierno local, en su propio contexto y en el marco de su autonomía, decide el camino y adopta la fórmula que considera más adecuada para realizar los cambios que se propone. En este sentido, asumimos los planteamientos de Clay⁹² cuando indica que “*Toda la vida de una política es un caos de propósitos y accidentes. De ninguna manera es la implementación racional de lo que llaman decisiones mediante estrategias seleccionadas.*”

A continuación se desarrollan los resultados obtenidos en la presente investigación. Por claridad explicativa y coherencia metodológica, los mismos se exponen por cada uno de los municipios estudiados.

Antes de entrar a los hallazgos se considera oportuno clarificar la guía utilizada para el análisis. Como se puede apreciar, ésta ha sido elaborada en relación con las premisas planteadas en el marco teórico anteriormente expuesto, siguiendo además el orden de estructura que dicho marco plantea. En este sentido, la investigación comienza analizando los documentos de PG, en cuanto a su forma y contenido, así como su relación con el marco institucional existente. En segundo lugar se describen los avances detectados en la implementación de dichas políticas, para pasar después a presentar los hallazgos en relación a la participación de los diferentes actores y actoras locales que han intervenido en su desarrollo.

Análisis de las Políticas Municipales de Equidad de Género.

En este apartado se analizan las Políticas Municipales de Género en relación tanto al proceso que las generó, como a su forma y contenido⁹³. En relación al marco teórico planteado, se tienen en cuenta los procesos de diagnóstico realizados en cada caso, las acciones que plantean las PG, así como la existencia o no de mecanismos que favorezcan la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer municipal. Las cuatro PG analizadas se incluyen en el apartado de anexos de la presente investigación (anexos 2 a 5).

En relación a los diagnósticos es necesario partir de las siguientes premisas:

- Para realizar un diagnóstico enfocado a una PG es necesario obtener datos desagregados por sexo, que describan la situación de hombres y mujeres para cada uno

⁹¹ Massolo, A., “Políticas públicas locales de equidad de género. Una Innovación de la gestión municipal”,. En *El municipio, un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Comp(es): D.Barrera Bassols, Massolo A. México, 2003. pp. 28.

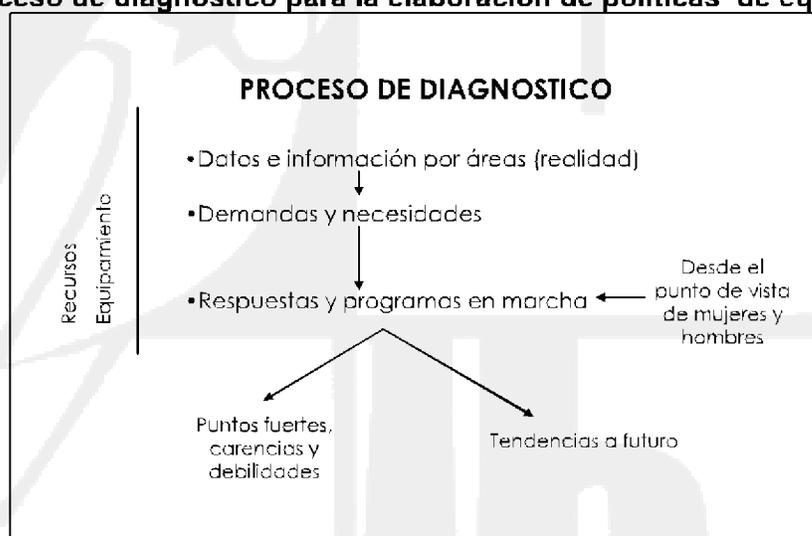
⁹² Clay E. citado en *Programa de Investigación y Políticas en el Desarrollo*, Documento Informativo nº1, octubre 2004. www.odi.org.uk/rapid.

⁹³ Se analizan los contenidos conforme a la estructura de cada documento, no necesariamente siguiendo un orden preestablecido.

de los ámbitos de acción en los que nos proponemos intervenir, dando cuenta de las brechas de desigualdad⁹⁴ de género existentes. En este sentido, en el siguiente cuadro recuperamos la propuesta de la Red URB-AL 12⁹⁵.

- No existe un sistema nacional de estadísticas que actualice datos desagregados por sexo a nivel territorial⁹⁶. Los procesos de diagnóstico cuantitativo son costosos tanto a nivel de tiempo como de recursos, por lo que los diagnósticos municipales normalmente se refieren a una muestra limitada y de difícil generalización.
- En muchos casos, para suplir las carencias de datos cuantitativos, se realizan talleres con mujeres y hombres líderes, que conocen la problemática concreta de mujeres y hombres, y aportan a la identificación de posibles soluciones.

Figura N° 4
Proceso de diagnóstico para la elaboración de políticas de equidad



Fuente: Red URB-AL 12, 2004.

⁹⁴ Se entiende por brechas de género las diferencias de condiciones y tratamiento entre mujeres y hombres que conllevan una desigualdad en la distribución de los costos y beneficios, en el acceso a los servicios y los recursos, en la capacidad de control y en la participación e intervención en la toma de decisiones. En Martínez M.C., *Guía para elaborar presupuestos municipales con enfoque de equidad de género*. Ed. Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A. C. México, 2003.

⁹⁵ Red 12 mujer ciudad, *Hacia la plena ciudadanía de las mujeres*. Documento etapa 2004. Red URB-AL 12, Mujer y Ciudad. Barcelona 2004. pp. 45.

⁹⁶ El Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD 2004 realizó un primer esfuerzo en este sentido enfocado a 40 de los 262 municipios del país, en relación al IDG e IPG.

En relación a las acciones, debe existir “una relación lógica y causal entre los objetivos y las actividades para garantizar la coherencia del plan”⁹⁷. Tras un análisis previo de las acciones recogidas en las PG analizadas, se clasifican de la siguiente manera:

- *Acciones positivas para las mujeres:* entendiéndose que, contribuyendo a la equidad de género, inciden específicamente en el reconocimiento de los derechos de las mujeres.
- *Acciones promotoras de la equidad:* que incluyen a mujeres y hombres y/o inciden en la modificación de las relaciones de poder.
- *Acciones no específicas:* donde no se identifica necesariamente la promoción de la equidad y/o de los derechos de las mujeres.
- *Acciones de competencia no municipal:* donde los sujetos de la acción son instituciones del ámbito central y las municipalidades no tienen competencias.

Avances en la implementación de las PG.

En este apartado se recogen los avances promovidos y/o obtenidos a nivel institucional en la aplicación e implementación de las políticas de equidad. se analizan aquellos aspectos en que, según plantea el marco teórico, debería traducirse la formulación de Políticas de Género:

- I. *Cuerpo normativo municipal:* tanto para registrar nuevas normas, ordenanzas, o reglamentos relacionados con la promoción de la PG, como otro tipo de instrumentos normativos municipales que, no derivando directamente de la propia política, incluyen elementos que orientan a su aplicación o a la promoción de la equidad de género en el trabajo de la municipalidad.
- II. *Acciones positivas y/o promotoras de la equidad:* aquellas realizadas desde la municipalidad para promover el ejercicio de derechos de las mujeres, la disminución de las brechas de inequidad entre hombres y mujeres o la modificación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- III. *Procesos de difusión permanente:* donde se sistematizan los procesos de difusión de la PG realizados por la municipalidad, tanto a nivel interno de la Institución como hacia la población, así como los resultados constatados en relación a estos procesos. También se recogen las actividades de sensibilización realizadas.
- IV. *Procesos de reforma institucional.* Entre ellos se recogen los avances en los siguientes aspectos:
 - ✓ Políticas Institucionales que orientan el Plan Estratégico Municipal.
 - ✓ Existencia de unidades de género u otras dependencias ad-hoc.
 - ✓ Comisiones municipales en los Concejos.

⁹⁷ URB-AL 12 Op cit 2004.

- ✓ Presupuestos municipales.
- ✓ Procesos de concertación.
- ✓ Incorporación del enfoque de género en otras Unidades municipales.

Voluntad y conocimientos de autoridades municipales.

Como ya se señaló en la exposición teórica, la voluntad política es un factor determinante del éxito en el diseño y aplicación de estas políticas. Por ello, en esta sección se recogen las manifestaciones y opiniones de las personas integrantes del Concejo Municipal entrevistadas, en relación a su sensibilidad y disposición a la promoción de la equidad de género, así como su percepción, y la propia de las entrevistadoras en torno a los procesos puestos en marcha. Estas percepciones se contrastan con los resultados de las encuestas realizadas que recogen, por un lado, la persistencia o no de estereotipos sexistas, sus conocimientos sobre la equidad de género y el papel que reconocen a la municipalidad en su promoción.

Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.

En este apartado se pretende recoger las percepciones de las personas entrevistadas en relación a la Política de Género, y el papel de la municipalidad en su promoción. En particular en relación a aquellas con algún nivel gerencial o de decisión, por cuanto *“el gerente público es, además de líder, capaz de comprometer y motivar a los miembros de la organización, un agente de cambio innovador que coopera en la definición de los intereses públicos”*⁹⁸.

Se investiga la sensibilidad del personal en función del tipo de responsabilidad que ejercen, así como su disposición a implementar acciones con enfoque de género en su trabajo municipal, junto con la existencia o no de herramientas adecuadas. Por último, se recogen sus impresiones acerca de los nudos o dificultades existentes para la promoción de la equidad y la PG.

Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales.

A partir de entrevistas realizadas a integrantes de asociaciones locales, en particular las asociaciones locales de mujeres, se recaban sus percepciones y experiencias en relación al papel de la municipalidad en la promoción e implementación de la PG, el propio rol y los niveles de relación existentes entre ambos.

Percepciones y nivel de participación de las organizaciones externas de apoyo.

En este caso se entrevistaron las principales organizaciones externas, feministas y mixtas, que han apoyado los procesos de elaboración e implementación de las PG en cada

⁹⁸ Olías de Lima B., 2001 op.cit.

municipio, con el objetivo de recoger sus impresiones respecto al proceso y las dificultades y potencialidades que presentan.

Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales.

Se han entrevistado algunas de las instituciones del Estado central presentes a nivel local, que según las PG tienen algún papel en su cumplimiento. En este sentido, se ha tratado de concretar su nivel de participación, interés y visión sobre la PG en cada caso.

Sensibilidad y conocimientos de la población

Aunque deseable, se asume como prematuro pretender medir el impacto de las PG en los cambios de concepciones, prácticas y conductas de género de una población, por dos razones fundamentales: el reducido tiempo de vigencia y aplicación de las mismas y el hecho de que este tipo de cambios responde a procesos de largo plazo y de gran profundidad, en la medida que cuestionan las bases sobre las cuales se construyen las identidades tanto individuales como colectivas. Sin embargo, dado que las PG son instrumentos que pretenden generar transformaciones en los espacios públicos y en la vida cotidiana, es importante conocer cuáles son los niveles de persistencia que los estereotipos sexistas tienen en el ideario de la población, tanto para identificar potencialidades, como ubicar a sectores poblacionales a los que se necesita dedicar mayor atención.

8.1. Cojutepeque

8.1.1. Política de Género del Municipio de Cojutepeque: Organización y Equidad para el Desarrollo Local.

A) Etapas del proceso.

En la elaboración de la PG se distinguen tres etapas:

- Actualización de la Plataforma de Mujeres (2003), impulsada por Las Méridas y compromiso de campaña electoral por parte de Coalición de partidos de izquierda⁹⁹.
- Proceso de diagnóstico, realizado durante el período de transición, y los primeros meses del gobierno municipal (marzo-agosto 2003), con los siguientes momentos:

⁹⁹ Coalición integrada por los partidos políticos FMLN-CDU.

- Realización de 100 encuestas, aplicadas a mujeres y hombres, rurales y urbanos. No se especifica comunidades u otros criterios de selección de las personas a encuestar¹⁰⁰.
- Realización de once talleres de análisis sobre la condición y posición de las mujeres, con personal municipal y mujeres líderes.
- Entrevistas a instituciones públicas con presencia en el municipio. PNC, Fiscalía, Procuraduría General de la República, Juzgado de Familia, Juzgado de Paz, Hospital Departamental, así como a diferentes instancias administrativas municipales.
- Taller de consulta con 15 mujeres líderes.

En términos generales el diagnóstico presenta una escasa desagregación de datos por sexo. Este vacío ha sido suplido con un amplio trabajo de consulta, el cual aportó importante información de carácter cualitativo.

- Firma de convenio de colaboración entre la municipalidad, Las Mélicas y Las Dignas (septiembre 2003), organizaciones que junto a la Subgerencia de Participación Ciudadana asumen la dirección técnica de la elaboración. El proceso incluyó varias sesiones de trabajo con el CM, en las que principalmente participaron la Alcaldesa y las Regidoras. La PG tras su discusión en el Concejo Municipal, se aprueba el 11 de noviembre del 2004.

B) Estructura y análisis del documento

En su forma y presentación gráfica, la publicación, la PG tiene una clara identificación institucional de la municipalidad. Contiene imágenes y fotografías que incluyen a mujeres y a hombres, aunque con predominio de la presencia femenina.

I. Introducción: Se ubican algunos datos de la situación del país, y de la historia nacional reciente, relacionándolos con la situación general del municipio. Las Mélicas y Las Dignas dejan constancia de su quehacer contra la exclusión de las mujeres, en el cual ubican la importancia del convenio firmado con la municipalidad.

II. Presentación: En nombre del Gobierno Municipal la Alcaldesa destaca los compromisos asumidos con la Mesa Ciudadana de Mujeres¹⁰¹, el proceso conjunto realizado entre las Regidoras Las Mélicas y Las Dignas, y la responsabilidad del Concejo Municipal y personal de la alcaldía de asegurar su implementación. Se define asimismo la importancia de combinar acciones que promuevan la equidad de género, con acciones positivas a favor de los derechos de las mujeres, reconociéndolas como cuestiones de justicia y de construcción democrática.

¹⁰⁰ Plataforma Municipal de las Mujeres de Cojutepeque, Las Mélicas, 2003.

¹⁰¹ La Mesa Ciudadana de Mujeres es uno de los mecanismos de participación ciudadana establecidos por la Alcaldía, esta integrada por las representantes de las Secretarías de la Mujer de las ADESCOS, y su funcionamiento es apoyado por la Subgerencia de Participación Ciudadana.

III. Marco Institucional, Objetivos y Propósitos: Enmarca la PG como política de gobierno, con compromisos basados fundamentalmente en el reconocimiento a las desigualdades de género y la voluntad de establecer nuevas alianzas con organizaciones de mujeres. Define sus principios en la gobernabilidad democrática, innovación municipal, la inclusión y participación ciudadana y promoción de relaciones equitativas. Como objetivo central establece:

*"Desarrollar un ejercicio de gobernabilidad y una gestión pública municipal orientada a fomentar relaciones de respeto y equidad entre mujeres y hombres, conjugando los esfuerzos de las diferentes áreas de nuestra municipalidad, las mujeres organizadas y las asociaciones de la sociedad civil, para mejorar la condición y posición de las mujeres que permita trascender de la igualdad formal a la igualdad real entre mujeres y hombres."*¹⁰²

IV. Proceso de elaboración de la Política: Describe la etapa del diagnóstico de necesidades de las mujeres, con participación protagónica de Las Mélicas y Las Dignas. Cabe señalar que no se menciona la participación de organizaciones y asociaciones locales, ni a la población masculina, tanto entre los y las actoras que impulsan la PG como parte de la realidad analizada.

V. Principales problemas: Establece prioridad en los problemas que afectan a las mujeres del municipio: falta de acceso a la educación, desempleo, carencia de servicios básicos, insuficientes servicios de salud, embarazos en adolescentes, violencia y falta de organización, relacionándolos con situaciones de pobreza, discriminación, subordinación y falta de derechos. Aunque se señala la cultura sexista, no se mencionan de forma explícita las relaciones de género como factor relacionado con ellos.

Se hace referencia a las categorías de *"Necesidades prácticas e Intereses estratégicos de género"*, ubicando los diferentes ámbitos de demandas de las mujeres, pero sin vinculación directa con los problemas analizados.

VI. Áreas: Se estructuran en introducción temática, que aporta un marco de información y análisis de la situación nacional y referencias a problemas de las mujeres del municipio relacionados con cada área, un objetivo general, una o varias políticas relacionadas, y las acciones correspondientes. Al final, se señalan las instancias responsables del cumplimiento de la misma, sin especificar el papel concreto de cada una de ellas. Las áreas son:

1. Educación, cultura y recreación.

¹⁰² Política de Género del Municipio de Cojutepeque, pp. 10

2. Trabajo y crédito.
3. Violencia contra las mujeres.
4. Salud, salud sexual y reproductiva.
5. Acceso a la vivienda, servicios básicos y planificación del territorio.
6. Participación política y ciudadana.
7. Recursos Humanos.

La introducción del área de Violencia Contra las Mujeres incorpora conceptos como “*acoso sexual, violencia sexual, embarazo forzado y enfermedades de transmisión sexual*”, aportando mayor claridad a las problemáticas tratadas.

En relación a otras PG la incorporación del área de *Recursos Humanos* resulta una novedad, ya que considera la equidad de género como “*factor de potenciación interna y externa*”, con contenidos y acciones orientados a la generación de cambios en la cultura organizacional de la municipalidad, con el objetivo de potenciar la transversalización de la PG en todo el quehacer municipal. Asimismo, se destaca, la coherencia existente entre las áreas, objetivos, políticas y acciones.

De acuerdo a la clasificación establecida, es evidente que la orientación de las 90 acciones contenidas en la PG esta enfocada mayoritariamente hacia las acciones positivas, inclinación que posiblemente responda al énfasis que las organizaciones feministas han puesto en las necesidades y demandas de las mujeres. Cerca de la cuarta parte de las acciones son inclusivas de mujeres y hombres y/o promotoras de cambios en las relaciones de género, ubicadas principalmente en las áreas de recursos humanos y de violencia contra las mujeres

La mayor parte de las acciones relacionadas con infraestructura, si bien responden al ámbito de competencia municipal y procuran la equidad social, pues se orientan a resolver problemas de sectores sociales con bajos ingresos o en especial vulnerabilidad como las personas con discapacidad, no reflejan vínculo específico con la promoción de la equidad de género.

Cuadro N° 8
Cojutepeque. Carácter de las acciones de la PG por área temática

AREAS	ACCIONES POSITIVAS	ACCIONES PARA LA PROMOCION DE LA EQUIDAD	ACCIONES NO ESPECIFICAS	ACCIONES SIN COMPETENCIA MUNICIPAL
Educación, cultura y recreación.	4	4	4	1
Trabajo y crédito.	15	3	---	1
Violencia contra las mujeres.	10	5	---	1

AREAS	ACCIONES POSITIVAS	ACCIONES PARA LA PROMOCION DE LA EQUIDAD	ACCIONES NO ESPECIFICAS	ACCIONES SIN COMPETENCIA MUNICIPAL
Salud, salud sexual y reproductiva.	5	1	3	---
Acceso a la vivienda, servicios básicos y planificación del territorio.	6	---	10	---
Participación política y ciudadana.	7	3	1	---
Recursos Humanos.	---	6	---	---
TOTAL	47	22	18	3
Porcentaje	52	24	20	10

Fuente: Elaboración propia en base a análisis de las acciones de cada área de la PG.

Cuadro Nº 9
Cojutepeque. Ejemplos de acciones del Área de Educación, Cultura y Recreación

Acciones positivas para las mujeres	Acciones para la promoción de la equidad	Otras acciones	Acciones sin competencia municipal
Promover campañas de alfabetización, cursos de nivelación académica y cursos nocturnos para que las mujeres puedan acceder a la educación en el municipio.	Promover información sobre la salud sexual y reproductiva entre las y los jóvenes, especialmente sobre las consecuencias del embarazo temprano.	Gestión municipal activa con el MINED para controlar las cuotas escolares, matrículas y demás gastos escolares.	Que las escuelas e institutos, permitan continuar los estudios a las jóvenes embarazadas, conforme a acuerdos ministeriales y la Política Nacional de la Mujer y evitar todo tipo de discriminación hacia ellas.

Fuente: Elaboración propia en base al análisis de Áreas y acciones de la PG.

Como se advierte en la muestra del cuadro anterior, las acciones de la PG contienen en algunos casos medidas que exceden a las competencias municipales; este es el caso de la acción de la cuarta columna la cual, si bien puede ser considerada como una acción positiva, es una competencia del Ministerio de Educación. En el mismo orden, encontramos que en la tercera columna si bien el hecho de "Gestionar ante el MINED" puede considerarse una competencia inscrita en el liderazgo del Gobierno Municipal, en caso de ser ejecutada, no resulta claro que su consecución necesariamente contribuye a la equidad entre los géneros, ni es una acción positiva a favor de las mujeres.

Las acciones de la PG también pueden ubicarse de acuerdo al ámbito de proyección, ya sea que se orienten hacia el interior de la municipalidad o hacia la población. De las 90 existentes, doce se ubican internamente. De éstas, seis corresponden al Área de Recursos Humanos, tres a Trabajo y Créditos y tres en Participación Política y Ciudadana. En todos los

casos se trata de acciones que promueven la aplicación del enfoque de género en instrumentos y mecanismos municipales, estableciendo medidas para la transversalización de la PG en el quehacer municipal.

En el mismo apartado de las áreas, se establece un literal relacionado con la Ejecución, Seguimiento y Evaluación, en el que se plantea:

- ✓ *Papel de la municipalidad:* que asume la responsabilidad central en la ejecución, seguimiento y evaluación, y el impulso de alianzas.
- ✓ *Mecanismos de monitoreo y evaluación:* con tres tipos de medidas, 1) Creación de la Comisión de la Mujer del Concejo Municipal, la Concejalía de la Mujer y las Mesas en diferentes áreas, 2) Institucionalización de la equidad de género en la planificación estratégica, operativa y presupuestaria, 3) Realización de procesos de evaluación a nivel interno, con instancias ciudadanas, grupos de mujeres e instituciones.

VII. Indicadores de la PG: Este apartado, organizado por *Indicador de Entrada e Indicador de Resultado*, representa un elemento novedoso para el proceso de monitoreo y seguimiento al cumplimiento de la PG. La mayoría de indicadores son de carácter cualitativo, indicando dos tipos diferentes: los de entrada que señalan la inexistencia de medidas y políticas públicas que favorezcan a las mujeres, mientras que no reflejan situaciones diferenciales entre hombres y mujeres. Sin embargo, con un trabajo diagnóstico más específico, pueden ser útiles para construir líneas de base. Los indicadores de resultado, al expresar la situación deseada, orientan las metas a alcanzar en el quehacer institucional en el mediano y largo plazo. Si bien se presentan como productos de la intervención municipal, su énfasis cualitativo representa una limitación para medir la magnitud del logro alcanzado en cada acción.

Los indicadores no aparece con una correlación claramente establecida con las acciones, lo que limita su implementación como instrumento cotidiano de seguimiento, así como no establecen tiempos ni relación con las instancias responsables, dificultando su aplicación. En este sentido, sería importante que el sistema de indicadores se auxilié de otros instrumentos complementarios, como podrían ser los indicadores de insumo referidos a las condiciones y recursos necesarios para el desarrollo de las acciones, indicadores de proceso que den cuenta del avance de los programas y proyectos en marcha, y los indicadores de impacto¹⁰³, que permitan evaluar las transformaciones en las relaciones de género en los diferentes ámbitos en que se desarrolla la PG.

Cuadro N° 10

¹⁰³ Guzmán, V., "La Equidad de Género como tema de debate y Políticas Públicas". En *Género en el Estado, Estado del Género*. Ediciones de las Mujeres N° 27. Isis Internacional. 1998.

Cojutepeque. Ejemplos de indicadores de entrada y resultado en cada Área de la PG

AREA	INDICADOR DE ENTRADA	INDICADOR DE RESULTADO
Educación y Recreación	No existen esfuerzos de coordinación en el aspecto educativo	Se ha creado la Mesa de Educación y Cultura del municipio
Trabajo y Créditos	Recargo del trabajo de crianza, el cuidado de las y los hijos, el trabajo doméstico de las mujeres	Se han promovido charlas de sensibilización sobre la importancia del trabajo reproductivo y la necesidad de compartirlo entre mujeres y hombres
Violencia contra las Mujeres	No hay campañas sobre la violencia contra las mujeres	Se han realizado campañas de sensibilización para identificar las diversas formas de violencia que sufren las mujeres y sus consecuencias
Salud, Salud Sexual y Reproductiva	No existe unidad de salud en el municipio	Se han iniciado gestiones de parte de las autoridades municipales e instancias de salud para la unidad de salud del municipio.
Vivienda, Servicios Básicos y Reordenamiento Territorial	El alumbrado público es deficitario y pone en riesgo a las mujeres	Se han iluminado lugares de riesgo para las mujeres y la población
Participación Política y Ciudadana	75% de las mujeres encuestadas no está organizada	Se ha consolidado la organización de las mujeres alrededor de sus necesidades prácticas e intereses estratégicos
Recursos Humanos	No existen en la municipalidad programas orientados a la formación y sensibilización del personal técnico y administrativo, en cuanto a la equidad de género	Se ha impulsado un programa de formación en Teoría de Género con el personal administrativo y técnico de la municipalidad.

Fuente: Elaboración propia en base a los Indicadores de la PG.

VIII. Acuerdo Municipal: El Concejo Municipal establece dos tipos de medidas relacionadas con el otorgamiento del carácter legal de la PG, y el compromiso de creación de la Unidad Municipal para la Equidad de Género, *“cuya finalidad será promover la relación equitativa entre mujeres y hombres en el municipio para propiciar la implementación de políticas públicas municipales para el empoderamiento de las mujeres”*. No especifica compromiso con la creación de una partida presupuestaria para la ejecución de la política.

8.1.2. Avances en la aplicación de la PG

Cojutepeque, a pesar de ser el municipio donde se aprueba la PG más recientemente, registra los siguientes avances:

I. Cuerpo normativo municipal.

Desde los primeros meses del 2004 cuenta con la “Estrategia de Organización de el Municipio de Cojutepeque, Departamento de Cuscatlán”, aprobada como Ordenanza de Participación Ciudadana en marzo del 2005. Establece los procedimientos específicos para la conformación de ADESCOS, y medidas que aseguran la incorporación de mujeres, hombres, personas adultas mayores y jóvenes en sus instancias directivas.

Ésta Ordenanza, regula a las ADESCOS en la asignación de funciones de las diferentes secretarías, entre las que se encuentran la Secretaría de la Mujer, de Jóvenes, de Medio Ambiente, de Convivencia y Seguridad Ciudadana, etc., algunas con responsabilidades relacionadas con la equidad de género.

Cuadro N° 11
Cojutepeque. Participación de mujeres y hombres en las JD de 51 ADESCOS

Presidencia		Vice Presidencia		Secretaría		Tesorería		Sindicatura		Total Integrantes Juntas Directivas	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
10	41	23	28	30	21	23	28	13	37	344	325
20%	80%	45%	55%	59%	41%	45%	55%	26%	74%	51%	49%

Fuente: Elaboración propia en base a registros de Sub Gerencia de Participación Ciudadana enero 2005.

La Secretaría de Convivencia y Seguridad Ciudadana incluye por ejemplo la organización para la prevención y el conocimiento de situaciones relacionadas con la violencia intrafamiliar, violencia sexual, delincuencia y violencia laboral. Las Secretarías de la Mujer promueven la organización y participación de mujeres, la realización y actualización de diagnósticos e identificación de necesidades y problemas prioritarios.

Del análisis de las 51 ADESCOS reportadas por la Subgerencia de Participación Ciudadana, se advierten resultados en la aplicación de esta Ordenanza, tanto en relación a la presencia de mujeres y hombres en sus juntas directivas, como en el tipo de cargos que ocupan. Si bien la presencia de mujeres y hombres es equitativa a nivel numérico, el cuadro anterior refleja que, en cargos de mayor incidencia en la vida comunitaria como la presidencia o la sindicatura, existe déficit de la participación femenina. Por otro lado, la presencia mayoritaria de mujeres en los cargos de secretaría, podría estar en consonancia con la cultura de delegarles funciones tradicionalmente “femeninas”.

En las asociaciones de “*carácter sectorial*” (jóvenes, mujeres y mercados) la composición es totalmente diferente. Tal es el caso de las JD de asociaciones de mercados donde la

presencia de mujeres es mayoritaria ya que, según la administración de mercados, de las 1,162 personas usuarias más del 90 % son mujeres ¹⁰⁴.

Cuadro N° 12
Cojutepeque. Participación de mujeres y hombres en JD de Asociación de Mercados

Presidencia		Secretaría		Tesorería		Sindicatura		Total integrantes de Junta Directiva	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
2	1	2	0	2	1	3	0	25	2
67%	33%	100%	0%	67%	33%	100%	0%	93%	7%

Fuente: Elaboración propia en base a registros de Administración de mercados, febrero 2005.

La municipalidad también ha elaborado una Ordenanza Contravencional ¹⁰⁵ que, de acuerdo a la opinión de la Alcaldesa, contiene medidas que favorecen a las mujeres, como por ejemplo evitar la ingestión de bebidas alcohólicas en lugares públicos.

II. Acciones promotoras de la equidad y acciones positivas

No obstante el municipio no cuenta con un Plan de Acciones Positivas estructurado, su gestión tiene esta orientación, respondiendo más a la voluntad política del actual gobierno que a un elemento normativo que obligue a su cumplimiento.

A nivel interno se destaca la orientación de las contrataciones, que ha permitido la incorporación de mujeres en plazas tradicionalmente ocupadas de forma exclusiva por hombres, tal es el caso del CAM ¹⁰⁶. Asimismo, en los últimos dos años se registra un aumento de la presencia femenina en cargos de gerencia y jefaturas, alcanzando el 45% del total de puestos existentes.

Por otro lado, si bien autoridades y personal técnico reconocen los esfuerzos del gobierno municipal de formación de personal con prioridad a las mujeres, no existen parámetros de evaluación de los resultados alcanzados. En el mismo ámbito, en los primeros meses de gobierno el CM organizó un taller sobre masculinidad, dirigido principalmente a personal masculino; sin embargo, según la Subgerencia de Participación Ciudadana, participaron pocos hombres debido a prejuicios y resistencias al tema.

En la proyección externa, las acciones positivas más relevantes han sido el apoyo y acompañamiento a la conformación de la Asociación de Mujeres por el Desarrollo de

¹⁰⁴ De acuerdo al Sistema de Mercados se considera Usuaría a la persona concesionaria de un puesto.

¹⁰⁵ Pendiente de aprobación final y publicación en el Diario Oficial.

¹⁰⁶ Cuerpo de Agentes Municipales.

Cojutepeque, la instalación de la Feria de Cocina Cojutepecana, para la generación de ingresos a mujeres empresarias, así como la nominación de lugares públicos para reconocer a mujeres destacadas del municipio. En el ámbito de la vivienda han apoyado programas de reconstrucción impulsados por otras entidades, asegurando prioridad de propiedad a mujeres jefas de hogar y la co-propiedad como bien de familia cuando existen parejas establecidas.

La municipalidad ha sido ganadora durante los años 2003 y 2004 del primer lugar del Concurso de Acciones Positivas¹⁰⁷. En el primer caso con la propuesta de discusión y aprobación de la PG, y en la segunda ocasión, con la propuesta "*Rescatando la Historia de las Mujeres Cojutepecanas: Fortalecemos la Identidad del Municipio*".

III. Procesos de difusión permanente.

Tanto en el marco de actividades conmemorativas, como en las fiestas patronales, la municipalidad ha divulgado los derechos de las mujeres y promovido la participación femenina, articulando la difusión de la PG al calendario local. En su revista institucional con ocasión de las "Fiestas Enerinas"¹⁰⁸ dedicó espacio para informar de los esfuerzos municipales a favor de la EG. Cobra importancia el papel desempeñado por la Unidad de Comunicaciones, que ha incorporado la visión de equidad de género en materiales de información y difusión municipal.

A pesar de lo anterior, gerentes y autoridades municipales reconocen que la divulgación de la PG es limitada, tanto al interior de la alcaldía como hacia la población. Esta valoración la confirma el dato de que únicamente el 36% del personal municipal encuestado ha participado en alguna actividad realizada por la alcaldía en el marco de la PG.

A nivel de la población, el 15% de las personas encuestadas manifiesta haber participado en alguna actividad municipal relacionada con la equidad de género. El conocimiento sobre la PG varía de acuerdo a la edad de las personas, el sexo y su lugar de vivienda, resultando ser los y las jóvenes quienes menos conocen de su existencia (25%).

IV. Procesos de reforma institucional

❖ Las Políticas Institucionales: Entre las políticas que orientan el Plan Estratégico Institucional se encuentran la *equidad de género, el presupuesto participativo, la rendición de cuentas y la apertura de relaciones nacionales e internacionales para el establecimiento de convenios de cooperación y hermanamientos*. Entre los aspectos que definen la visión del municipio se establece:

¹⁰⁷ Convocado por Las Dignas, COMURES y ANDRYSAS, referido en el apartado de Antecedentes.

¹⁰⁸ Revista del Comité de Festejos de Cojutepeque, integrado por la Alcaldía y empresas privadas del municipio. Enero 2004.

"Un Cojutepeque saludable o al menos sin las enfermedades más comunes, bien conectado, con una organización social que garantice la continuidad de los procesos y una organización productiva que asegure condiciones de progreso y bienestar para todos y todas. Se sigue pensando en un Cojutepeque equitativo, erradicador de la violencia intrafamiliar y respetuoso del medio ambiente..."¹⁰⁹.

En correspondencia, encontramos los siguientes elementos en la misión de la municipalidad:

"Avanzar hacia el desarrollo económico, social y ambiental del municipio por la vía de brindar servicios a la población con agilidad, calidad y amplia cobertura, así como promover la participación ciudadana y su corresponsabilidad en el desarrollo local, estimulando en la ciudadanía una actitud solidaria y educada en un ambiente de seguridad, tranquilidad y equidad de género..."¹¹⁰

Es significativa la ubicación de la equidad de género como una de las políticas que ocupan un lugar de central en la gestión y el ejercicio de gobierno municipal, lo cual ha permitido avances destacados en poco tiempo. Sin embargo, cabe señalar que algunos de éstos avances no han estado relacionados directamente con la ejecución de la PG. Por ejemplo acciones encaminadas a la promoción de la paternidad responsable y al cumplimiento del pago de cuotas alimenticias del personal responden a la sensibilidad y compromiso de las autoridades municipales.

❖ Unidad Municipal para la Equidad de Género: Creada formalmente en el marco del Proyecto septiembre del 2004, cuenta con una responsable, equipo de oficina y un espacio físico propio, ubicado a la entrada a la alcaldía, para facilitar el acceso del público. La UG depende directamente de la Alcaldesa, aunque aún no se visualiza en el organigrama. La actual responsable era empleada de la alcaldía, con lo cual el resto del personal la asume como trabajadora municipal. Pese a ello, aún no logra ser identificada con un papel claro por parte de algunos empleados, quienes desconocen su quehacer específico.

La responsable de la UG manifiesta ser tomada en cuenta en eventos municipales que le permiten conocer el quehacer municipal e incorporar su visión de trabajo. Por ejemplo, en la definición de contenidos de actos públicos y publicaciones institucionales, y en procesos de planificación institucional.

El plan de trabajo anual de la UG está estructurado en base a las áreas de la PG. Incluye metas, justificación, indicadores, medios de verificación, actividades, responsables y

¹⁰⁹ Plan Estratégico Participativo 2005-2010, actualizado en noviembre 2004.

¹¹⁰ Ib idem.

presupuesto. Si bien este desarrollo refleja un importante nivel de operativización, una limitación se encuentra en la identificación de responsables ya que, a excepción de la Subgerencia de Participación Ciudadana, las Comisiones de Género y Deportes del Concejo Municipal, y la Unidad de Gestión, la referencia de responsabilidades de otras gerencias como la Administrativa, y Desarrollo Urbano es bastante puntual. Sin embargo menciona reiteradamente a las organizaciones feministas y a instancias ciudadanas como responsables del cumplimiento de varias acciones.

Un segundo nivel de dificultad se identifica en las posibilidades reales de cumplimiento del POA, ya que el alcance de sus metas no se ha acotado a la dimensión anual¹¹¹, resultando ambiciosas y difíciles de cumplir en este plazo.

❖ Comisión del Concejo Municipal: Conformada por dos regidoras, trabajó en coordinación con la UG y la Subgerencia de Participación Ciudadana en el proceso de elaboración de la PG. Apoya el proceso de planificación de la UG y acompaña eventualmente algunas de sus actividades. De acuerdo a la opinión de una de sus integrantes, la PG *"es un compromiso serio que nosotros tenemos en mesa de trabajo, a pesar de que hay muchos otros proyectos y muchas otras dificultades en la municipalidad"*¹¹².

❖ Presupuesto Municipal: La municipalidad cuenta con partida presupuestaria específica para la UG, complementada con la contrapartida municipal en los proyectos de cooperación, lo que facilita el desarrollo de sus actividades.

En el marco del ejercicio del presupuesto participativo, desde el 2003 se asigna la sexta parte del monto de inversión a proyectos seleccionados por la Mesa Ciudadana de Mujeres, que decidió dar prioridad a la atención de problemas de salud reproductiva.

En una dimensión más estratégica, la municipalidad ha iniciado un proceso de formación y asesoría para formular su presupuesto con enfoque de género. Este ejercicio, impulsado por Las Méridas, se ubica como experiencia piloto en dos alcaldías del país, Cojutepeque y Santa Tecla.

❖ Procesos de concertación: La municipalidad viene desarrollando una estrategia de gestión asociada con diferentes actores del municipio. Su Plan Estratégico ha sido construido mediante la integración de diversas mesas ciudadanas de carácter sectorial, entre las que se encuentran las de Juventud, Mujeres, Transporte, Personas con

¹¹¹ Taller con representantes municipales y organizaciones de mujeres, 01/02/05

¹¹² Entrevista a Perla Hernández, Regidora Municipal, 01/02/05.

discapacidad, y Actores productivos y de comercio. El CDL¹¹³ es la instancia que agrupa la representación ciudadana a nivel de todo el municipio, actualmente presidido por una mujer.

Cabe resaltar que varios de los planes sectoriales, han incorporado aspectos relacionados con la equidad de género, tanto en el análisis de problemas como en la identificación de alternativas de solución, prevaleciendo iniciativas para la generación de ingresos y medidas para la prevención de la violencia intrafamiliar.

En todo el proceso de incorporación de la equidad de género en la gestión, la alcaldía ha recibido el apoyo de organizaciones feministas, especialmente Las Mélicas y Las Dignas. Por otro lado, las autoridades municipales reconocen la necesidad de fortalecer las alianzas con instituciones educativas que aseguren una mayor difusión de los contenidos de la PG.

Pese a los avances en el ámbito de la concertación, no ha existido una estrecha coordinación entre la UG con la Asociación de Mujeres para el Desarrollo de Cojutepeque, vínculo que requiere fortalecerse, en tanto son actoras locales prioritarias para la Alcaldía.

❖ Incorporación del enfoque de género en otras Unidades Municipales: Los debates y reflexiones para definir el presupuesto con enfoque de género, así como el proceso de planificación operativa anual han permitido avanzar en este terreno. Existe un evidente interés en varias gerencias y jefaturas por identificar alternativas y herramientas concretas que les permitan hacer real la incorporación de medidas encaminadas a la equidad de género en los contenidos de su trabajo.

En uno de los talleres realizados, las jefaturas de varias unidades consideraron que para avanzar en el proceso, es preciso mejorar los niveles y la calidad de la información interna, asegurando que todo su personal tenga acceso a las jornadas de sensibilización “y generar un ambiente que propicie la apropiación personalizada del de la PG¹¹⁴”. En esta misma ocasión, las Subgerencias de Desarrollo Urbano y Participación Ciudadana propusieron la creación de una bolsa de empleo, para que puedan participar mujeres y hombres en las contrataciones de ejecución de proyectos. En el área de Registro Familiar, se propuso la sistematización de datos de reconocimiento paterno, y medidas para facilitar trámites a las mujeres que llegan con hijos e hijas pequeños a la alcaldía.

Llama la atención sin embargo, que las unidades mencionadas no recurren directamente a la PG para definir formas de incorporación del enfoque de género a su trabajo, sino que parten del análisis de su quehacer, y desde allí tratan de identificar las posibles alternativas. Esto

¹¹³ Comité de Desarrollo Local.

¹¹⁴ Memoria de taller con jefaturas y técnicos municipales de Cojutepeque, San Rafael Cedros, Suchitoto y Tenancingo. 8 de abril, 2005.

indicaría que, si bien se comparten los lineamientos generales de inclusión del enfoque de género, la PG no está resultando un instrumento que permita operativizar las acciones de EG, por lo menos para una parte de las unidades municipales. Este desencuentro posiblemente se deba a dos factores: por un lado, la definición de las acciones de la PG no tomó suficientemente en cuenta los contenidos de trabajo y competencias específicas de las Unidades Municipales y, por otro, la UG no ha vinculado la ejecución de la PG con las diferentes unidades municipales como instancias responsables.

Aunado a lo anterior, se ha constatado que existe un interés claro de varias unidades por avanzar en la incorporación de la PG, mientras señalan que sus problemas principales se ubican en el terreno de las herramientas. Las Unidades mencionadas junto con la UACI, Comunicaciones, Control de Inmuebles, y Gestión y Cooperación son las que destacan en este sentido. Con este panorama, la UG se enfrenta con una demanda interna de asesoría para la transversalización del enfoque de género que en la actualidad sobrepasa su capacidad instalada y los conocimientos técnicos disponibles.

8.1.3. Voluntad política de autoridades municipales.

El Concejo Municipal está formado por 14 personas, diez hombres y cuatro mujeres, entre las cuales está la Alcaldesa, la Síndica y dos Regidoras propietarias. Como ha sido referido en apartados anteriores, la voluntad política ha sido un factor fundamental que ha potenciado el proceso de desarrollo de la PG en Cojutepeque.

Esta disposición se ve confirmada ya que, de las 13 personas concejales encuestadas, el 100% considera que es posible aplicar la equidad de género en el marco de sus responsabilidades institucionales. Por otro lado, diversas opiniones del Concejo coinciden en destacar la importancia de la PG, por su carácter normativo y de orientación hacia otras políticas municipales, considerándola una condición para el desarrollo económico y social del municipio. La Subgerenta de Participación Ciudadana, que reconoce este compromiso, opina que las condiciones actuales en Cojutepeque deben ser aprovechadas para convertir la PG en una Ordenanza, *“para asegurar su institucionalización y continuidad”*¹¹⁵.

En correspondencia con esta visión, el 92% de concejales considera que la equidad de género es una propuesta de transformación de las relaciones entre mujeres y hombres, sin embargo, sólo el 63% afirma conocer las leyes que protegen los derechos de las mujeres.

A pesar de lo anterior, y de las denominaciones formales, la referencia cotidiana que la mayoría de concejales hace acerca de las acciones de género, continúan ubicándose

¹¹⁵ Cornejo, D., Subgerente de Participación Ciudadana, entrevista personal, 01/03/05.

principalmente en acciones hacia las mujeres, posiblemente porque sean los aspectos que más se visibilizan, y por la tendencia común a identificar género con mujeres.

Además de la disposición a tomar acuerdos formales y la claridad conceptual, un campo decisivo para medir la voluntad política de las autoridades públicas es el de la asignación de recursos del presupuesto público. Al respecto, la Alcaldesa nos señala:

"Realmente no podemos hablar de que estamos haciendo algo a favor de las mujeres si la política no es apoyada de recursos financieros, siempre los recursos financieros son importantes y por lo tanto es una de las acciones que tienen que quedar contempladas en el presupuesto para decir realmente estamos trabajando en la Política de Equidad de Género..."¹¹⁶.

No obstante los niveles de compromiso y la disposición que las autoridades expresan, la información recabada en el marco de la encuesta, indica la persistencia de algunos estereotipos sexistas, que discriminan y subordinan a las mujeres.

Como podemos ver el siguiente cuadro, en el Concejo Municipal existe un alto nivel de sensibilidad contra los valores sexistas, sin embargo sus respuestas también evidencian que algunas personas continúan teniendo una concepción tradicional y conservadora del papel de las mujeres en la sociedad. Resulta altamente positivo comprobar el elevado nivel de rechazo a la violencia prácticamente en todos los niveles del personal.

Este cuadro también muestra que los niveles más bajos de sensibilidad respecto a los estereotipos sexistas se encuentran en el personal técnico operativo, principalmente en el lugar que las mujeres deben ocupar en la sociedad y la familia.

Cuadro N° 13
Cojutepeque. Persistencia de estereotipos sexistas en el personal municipal por tipo de responsabilidad.

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	Tipo de responsabilidad			
	Político	Jefaturas	Admin.	Operativo
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	23.1	33.3	18.5	31.7
El mejor lugar de la mujer es la casa	15.4	11.1	11.1	63.4
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	15.4	0	11.1	73.2
La violencia en la casa es un asunto en que nadie	0	22.2	7.4	26.8

¹¹⁶ Rivas C. Alcaldesa Municipal, entrevista personal 02/02/05.

	Tipo de responsabilidad			
debe meterse				
La máxima realización de la mujer es tener hijos	15.4	33.3	37	41.5
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	23.1	11.1	25.9	51.2
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0	0	0	4.9
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	0	22.2	7.4	31.7
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	0	33.3	22.2	43.9
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	0	11.1	7.4	24.4
VALOR MEDIO %	9.2	17.8	14.8	39.3

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta. Los porcentajes son producto de la suma de respuestas "de acuerdo e indecisos".

8.1.4. Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.

Las observaciones en talleres y entrevistas, así como las respuestas a la encuesta realizada, permiten constatar que existe un importante nivel de sensibilidad del personal técnico municipal, en relación a la equidad de género y derechos de las mujeres. Esto no significa que no existan resistencias o identificación con los estereotipos sexistas, en particular en los niveles operativos. Por ejemplo, el 93% del personal administrativo conoce de la PG de la municipalidad, mientras que a nivel operativo sólo el 46% afirma conocer de su existencia.

A pesar de que el 96% del personal encuestado considera que la alcaldía debe realizar actividades para promover que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos y oportunidades y que más del 75% considera que es posible aplicar aspectos relacionados con su trabajo, el 61% del personal considera que la equidad de género es una propuesta de transformación de las relaciones entre hombres y mujeres. De nuevo los vacíos de información se ubican sobre todo en el personal operativo y de campo, ya que por lo general no están presentes en las discusiones y talleres.

Cuadro N° 14
Cojutepeque. Conocimientos y disposición del personal municipal.

PREGUNTAS	POLÍTICO	DIRECTIVO	ADMINIST.	OPERATIVO
¿Sabía usted que la municipalidad cuenta con una PG?	100	88.9	92.6	46.3
¿Considera que la alcaldía debe de realizar actividades para promover que los hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades?	100	100	96.3	95.1

¿Debe la alcaldía hacer acciones positivas a favor de las mujeres?	92.3	100	77.8	87.8
¿Es posible aplicar acciones para la EG en sus responsabilidades institucionales?	100	77.8	81.5	75.6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta.

Un reto importante es el proceso de divulgación tanto de la PG como de las normas que protegen los derechos de las mujeres, ya que si bien el 77% del personal técnico y el 87% del operativo están de acuerdo con que la municipalidad impulse acciones para favorecer esos derechos, también reconocen que los conocen muy poco. Un recurso clave en el ámbito de la participación ciudadana ha resultado ser la formación y experiencia feminista de la Subgerente de Participación Ciudadana, área donde se registran mayores avances en la incorporación de la equidad de género. Este proceso que se ve reforzado por la Gerencia General, asumida también por una mujer con alta sensibilidad.

Para el Jefe de Catastro, quien dice no conocer a profundidad la PG, el desafío es encontrar herramientas que le permitan aplicar criterios de género en el registro de inmuebles y en la aplicación del sistema tributario municipal. Sugiere que una medida *"podría ser la aplicación de tasas diferenciadas para favorecer a las jefas de hogar"*¹¹⁷.

De la misma manera, el responsable de la Unidad de Contrataciones y Adquisiciones considera que, mediante la creación de un banco de proveedores, construido con información desagregada, la municipalidad como principal comprador en el municipio podría favorecer a empresas que generen fuentes de empleo para mujeres.

En cuanto a la capacidad para reconocer y solicitar asistencia especializada, es importante destacar que el 33% del total de personal municipal encuestado considera que una de las mayores dificultades en la aplicación de la PG, es la falta asesoría y herramientas que faciliten su aplicación concreta.

La identificación de dificultades en torno a la aplicación de la PG puede ser también una forma de medir los niveles de implicación y sensibilidad del personal municipal. En el cuadro N° 15 se muestra que la valoración de los obstáculos está en relación con el tipo de responsabilidad. Así, para quienes integran el Concejo Municipal la mayor dificultad es la insuficiencia de recursos, mientras para el personal operativo esta dificultad es sustancialmente menor. Para el personal administrativo, la mayor dificultad es la falta de asesoría y de conocimientos instrumentales de aplicación. Llama la atención, en este mismo

¹¹⁷ Entrevista René Amilcar Sánchez Barriere, jefe de Catastro Municipal, 3 de marzo del 2005.

sentido, el alto porcentaje de falta de respuestas en el nivel operativo, lo que evidenciaría un mayor nivel de desconocimiento de la situación de la PG en la municipalidad.

Cuadro N° 15
Cojutepeque. Principales dificultades evidenciadas para la aplicación de la PG,
datos en porcentajes de encuestados.

"Las mayores dificultades para aplicar la equidad de género tienen que ver con:"	TIPO DE RESPONSABILIDAD			
	POLÍTICO	DIRECTIVO	ADMINIS	OPERATIVO
No se sabe como hacerlo	7.7	0	11.2	4.9
No hay recursos suficientes	84.6	66.7	29.6	7.3
Falta asesoría	7.7	0	44.4	22
No responde	0	11.1	7.4	63.4
Más de una	0	22.2	7.4	2.4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta.

Con respecto a la UG, las opiniones destacan el dinamismo y dedicación que su responsable ha tenido en el desarrollo de la "Feria de la cocina Cojutepecana" en tanto acción positiva para las mujeres. Sin embargo la falta de experiencia en otros ámbitos relacionados con la equidad de género y otros aspectos del trabajo municipal, junto con la creciente demanda interna de asesoría, ponen en evidencia la urgencia de fortalecerla.

De acuerdo a la propia opinión de la encargada, sus necesidades prioritarias son "recibir formación de género y el de tener mejor coordinación con la Asociación de mujeres y otras instituciones del municipio"¹¹⁸. Valoraciones similares y propuestas que señalan el riesgo de segregación de los asuntos de género al interior de la municipalidad se identifican en otras opiniones del personal técnico como la responsable de informática "No se trata solo de tener una Oficina y ya está sino que hay que darle vida e instrumentos. Es importante que la UG no se quede aislada del resto de la municipalidad, por lo que hay que dotarla de instrumentos y fortalecerla técnicamente"¹¹⁹.

8.1.5. Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales.

Para la Asociación de Mujeres para el Desarrollo de Cojutepeque, la existencia de la PG y de la UG son elementos positivos. Reconocen sin embargo, que su protagonismo en la elaboración de la primera y creación de la segunda, ha sido limitado ya que su propio surgimiento, es en buena medida producto del proceso de participación ciudadana impulsado por la municipalidad.

¹¹⁸ Martínez M., responsable de la UG, entrevista personal 24/01/05.

¹¹⁹ De Hernández R., responsable de informática, entrevista personal, 03/03/05.

Como aporte principal de la alcaldía consideran el apoyo a la organización femenina y la creación de mecanismos para tomar en cuenta la opinión de las mujeres. Dada la falta de tradición organizativa y la histórica ausencia de relación entre la alcaldía y las organizaciones sociales, el actual proceso resulta un evidente cambio para esta asociación.

En relación al trabajo de la UG conocen muy poco, principalmente las celebraciones conmemorativas y la Feria de Cocina, considerándose más beneficiarias de sus acciones que actoras protagonistas. Señalan que su participación hasta ahora ha sido "...asistiendo a talleres que son impartidos por diferentes instituciones que trabajan en coordinación con la alcaldía"¹²⁰.

Sus propuestas para fortalecer la PG están centradas en el impulso a proyectos socioeconómicos para la generación de ingresos para las mujeres, la prevención de la violencia intrafamiliar y la concienciación a la población sobre los derechos femeninos.

Por su parte, la Presidenta del CDL considera que la aprobación de la PG significa "abrir oportunidades para las mujeres"¹²¹, afirma que la paternidad irresponsable, la violencia intrafamiliar y de pareja y la pobreza son los principales problemas que enfrentan las mujeres, y sus propuestas se orientan hacia la generación de alternativas económicas, el fortalecimiento de su participación en las instancias ciudadanas y la necesidad de generar respuestas institucionales para apoyar a las mujeres que sufren situaciones de violencia.

8.1.6. Percepciones y participación de las organizaciones externas de apoyo

Las alianzas principales de la municipalidad se han establecido con las organizaciones feministas Las Mélicas y Las Dignas, lo que le ha permitido contar con respaldo técnico y desarrollar algunas formas de co-gestión de recursos. Ambas asociaciones han hecho un compromiso formal con el Concejo Municipal.

Las Mélicas identifican todo el mérito de los avances existentes en la disposición y compromiso de la Alcaldesa y la Subgerencia de Participación Ciudadana, considerando que el resto de integrantes del Concejo Municipal no están suficientemente sensibilizados.

Con menor presencia territorial, ANDRYSAS mantiene relación con la municipalidad, ya que algunas integrantes del Concejo forman parte de sus socias y participan en actividades de formación. Además el Concejo Municipal ha aprobado un apoyo económico para las actividades gremiales de esta asociación.

Otras organizaciones no gubernamentales también han respondido a la apertura de la municipalidad, y sin ser especialistas en el tema, también han dado aportes significativos a

¹²⁰ Pineda M.L. Presidenta Asociación de Mujeres para el Desarrollo de Cojutepeque, 404/02/05.

¹²¹ Montalvo L., Presidenta del CDL, 29/01/05.

su incorporación de la PG en las políticas municipales. Este es el caso de SACDEL¹²², que ha asesorado la elaboración de diagnósticos municipales y el Plan Estratégico Municipal (ver pp. 45), y de la FUNDE¹²³, que actualmente trabaja en el diseño de una estrategia municipal para el desarrollo económico con énfasis en las mujeres.

8.1.7. Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales

Siendo cabecera departamental, la estrategia de concertación municipal ha permitido el acercamiento de la alcaldía con varias instituciones del nivel central que tienen presencia en el territorio. Con los centros educativos han organizado jornadas de educación sexual y actualmente coordina el Certamen para la Recuperación de la Historia de las Mujeres Cojutepecanas.

La Delegación Departamental de la PGR¹²⁴ ha establecido un acuerdo con la municipalidad para la creación y coordinación del Centro de Convivencia ubicado en las instalaciones municipales. Sin embargo, uno de sus defensores públicos conoce de la existencia de la UG, afirma que esta poco informado de la PG, a pesar de que la institución aparece en varios casos con responsabilidades de su cumplimiento.

Para el Juzgado de Familia la PG resulta aún más desconocida. A pesar de que su representante afirma tener muy buena relación con la alcaldía y considera importante la coordinación para el impulso de medidas que contribuyan a superar situaciones de discriminación.

Diversos integrantes de la municipalidad sugieren que la ejecución de la PG debe hacerse en coordinación con diversas instituciones del nivel central, entre las que mencionan al Ministerio de Educación, Policía Nacional Civil, o el Órgano Judicial¹²⁵, aunque también consideran que las dificultades de relación con las instituciones del gobierno central están vinculadas con el ámbito político partidario, lo que dificulta para sumar esfuerzos.

8.1.8. Sensibilidad y percepciones de la población.

Aunque mayoritariamente (60%) el conjunto de respuestas de la población a la encuesta realizada, expresan desacuerdo con los estereotipos sexistas, siguen persistiendo un número importante de respuestas que concuerdan con ellos.

Cuadro N° 16

Cojutepeque. Persistencia de estereotipos sexistas en la población encuestada.

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% DE	%	% EN
-----------------------	------	---	------

¹²² Sistema de asesoría y capacitación para el desarrollo local, organización no gubernamental.

¹²³ Fundación Nacional para el Desarrollo.

¹²⁴ Procuraduría General de la República, tramita la demanda de la cuota alimenticia.

¹²⁵ Meza M., Secretario Municipal, 20/01/05.

	ACUERDO	INDECISO	DESACUERDO
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	ACUERDO 38.1	INDECISO 8.6	DESACUERDO 53.2
El mejor lugar de la mujer es la casa	41	5	54
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	45.3	6.1	48.6
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	23	8.3	68.7
La máxima realización de la mujer es tener hijos	31.3	7.9	60.8
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	46	9.7	44.2
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	6.8	4.7	88.5
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	31.7	5.4	62.9
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	27.3	18.7	54
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	22.4	7.2	70.4
VALOR MEDIO %	31.3	8.2	60.5

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta

El mayor rechazo se encuentra ante las ideas que justifican la violencia contra las mujeres, ya que el 89% responde negativamente ante la idea de que *"si una mujer hace algo muy malo merece que su marido la golpee"*. Sin embargo, este consenso parece disminuir, en la medida en que la pregunta se relaciona con la intervención social ante estos hechos, ya que más del 30% está de acuerdo o indeciso ante la idea de que *"La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse"*.

En contraste con lo anterior, las ideas conservadoras tienen mayor aceptación cuando se refieren al papel tradicional de las mujeres en la sociedad, especialmente en los aspectos referidos a la vida familiar y las relaciones de pareja.

Aún con las limitaciones que la aplicación de este instrumento pueda tener, resulta interesante advertir que en general, las diferencias de respuestas de mujeres y hombres no son significativas, aunque en casi todos los casos las mujeres expresan mayor rechazo a los estereotipos sexistas que los hombres.

Llama la atención sin embargo que las mujeres (51%) están más de acuerdo que los hombres (42%) con la idea de que *los hombres por naturaleza están más preparados para dirigir*, así como las respuestas ante la idea de que *la máxima realización de la mujer es tener hijos*, con la que las mujeres concuerdan en un 45% y los hombres un 33%. La mayor diferencia entre opiniones masculinas y femeninas se encuentra ante la idea de que la mujer

debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido, donde los hombres responden en un 60% de acuerdo o indecisos.

Cuadro N° 17
Cojutepeque. Persistencia de algunos estereotipos sexistas en la población según sexo

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	M	H	M	H
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	32.9	29.6	67	70
La máxima realización de la mujer es tener hijos	45.2	32.6	55	67
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	51.3	60.6	48	39
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	50.7	42.4	49	58

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta

Cuadro N° 18
Cojutepeque. Persistencia de estereotipos sexistas en la población según lugar de vivienda.

ESTEREOTIPOS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	U	R	U	R
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	44.2	58.7	55.8	41.3
El mejor lugar de la mujer es la casa	43.7	56.5	56.3	43.5
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	54.6	60.9	45.4	39.1
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	47.6	39.1	52.4	60.9

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta

Las respuestas tampoco expresan diferencias sustanciales de acuerdo al lugar de vivienda de las personas. Sin embargo, como puede verse en el cuadro N°18, las mayores diferencias se ubican ante las ideas sobre el papel de las mujeres en la sociedad y sobre la necesidad natural de los hombres de tener más relaciones sexuales, en ambos casos con un mayor acuerdo o indecisión de las personas rurales. El mayor acuerdo con la idea de que *la mujer siempre debe estar dispuesta a complacer a su marido*, es de la población rural. Las respuestas urbanas sólo son más conservadoras ante la idea de que *hay cultivos que cuando la mujer los visita se arruinan*.

De las respuestas obtenidas y en relación a la edad de las personas encuestadas, se constatan diferencias significativas, evidenciando una tendencia generalizada ya que a mayor edad, más conservadora es su respuesta ante los estereotipos sexistas. Esta tendencia sólo se modifica con una leve diferencia ante la idea que justifica la violencia.

Aunque las personas más jóvenes, entre 15 y 25 años, expresan menor acuerdo con los estereotipos sexistas, resulta preocupante que ante algunas ideas, sus respuestas son muy conservadoras.

Pese a lo anterior, la mayoría (96%) considera que la alcaldía debe realizar actividades para promover que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, a pesar que sólo una tercera parte sabía de su existencia.

Acercas de la comprensión sobre lo que es la equidad de género, el 52% está de acuerdo con que *es una propuesta para transformar las relaciones entre mujeres y hombres*, lo que indicaría que además de la difusión realizada por la municipalidad, otras fuentes han logrado divulgar conceptos básicos al respecto. Llama la atención que los hombres (56%) responden con mayor claridad que las mujeres (48%).

Coincidiendo con el punto anterior, y pese a lo que podría esperarse, ya que muchas acciones de difusión municipales y de organizaciones han sido dirigidas especialmente a las mujeres, el porcentaje de hombres (49%) que ha escuchado hablar sobre la equidad de género es mayor que el de las mujeres (45%), lo que significaría una mayor apertura de parte de los hombres, o un mayor acceso a medios de comunicación. En ambos casos, mujeres y hombres responden afirmativamente ante la importancia de que la municipalidad impulse acciones positivas para favorecer a las mujeres.

8.2. San Rafael Cedros

8.2.1 Política de Género del Municipio de San Rafael Cedros, Desarrollo con Inclusión y Equidad.

A) Etapas del proceso

- En agosto 2003, tras cinco meses de gestión del nuevo gobierno municipal del FMLN, Las Méridas junto con la Asociación de Mujeres realizan una evaluación del ejercicio municipal en relación a la participación femenina. Según las representantes de dicha Ong

ésta resulta ser deficitaria, por lo que proponen a la municipalidad la firma de un convenio de colaboración, con el objetivo de diseñar y aprobar la PG.

- Se firma el Convenio, a partir del cual comienza el proceso de diagnóstico y elaboración, apoyado por la alcaldía con recursos económicos, promoviendo espacios de participación de las líderes comunales, y generando apertura para las entrevistas al funcionariado público. La propuesta inicial de política es validada en talleres locales en presencia tanto de mujeres del municipio, miembros del Concejo Municipal, funcionarios y funcionarias públicas del nivel local, representantes de ONGs trabajando en el territorio y otras asociaciones locales. La asociación de mujeres participó activamente en todo el proceso, tanto en su papel de líderes como realizando labores de encuesta.
- Se aprueba la PG Acuerdo Municipal el 13 de octubre del año 2003, realizándose el lanzamiento público a inicios del 2004 con la participación de representantes de las diversas instituciones y organizaciones locales. En este momento la alcaldía compromete públicamente su apoyo para la realización de actividades a favor de las mujeres.

B) Estructura y análisis del documento

La publicación de la política otorga un peso similar a la alcaldía municipal y la Asociación Mérida Anaya Montes, lo cual le puede restar carácter institucional municipal, y generar confusión respecto de quien es la instancia responsable de su cumplimiento. Es comprensible que las organizaciones pretendan visibilizar su aporte, por otro lado sustantivo en este tipo de procesos, aunque desde una perspectiva de política pública la clara referencia institucional es necesaria para delimitar con las responsabilidades municipales y el ámbito de aplicación.

Está estructurada en una introducción y ocho capítulos referidos a cada uno de los ámbitos de actuación o ejes que se plantean.

I. Introducción: Recoge brevemente datos del municipio en relación a su ubicación territorial y la ocupación de la población, y resume el proceso de elaboración de la PG.

II. Áreas, políticas y acciones. Son las siguientes:

1. Acceso al Trabajo, tiempo libre e ingresos.
2. Cultura y educación.
3. La Violencia contra las mujeres.
4. Salud sexual y reproductiva.
5. Vivienda, propiedad de la tierra y acceso a servicios básicos.
6. Participación política y ciudadana.
7. Toma de decisiones en el ámbito privado.
8. Papel de la municipalidad en el desarrollo local con perspectiva de género.

Cada uno de los ejes es introducido por un contexto que recoge datos del *diagnóstico* y el *marco teórico* relacionado con la discriminación de las mujeres. Éste es seguido de un *objetivo general amplio*, la mención de actores y actoras responsables de la ejecución de dicho eje, y las políticas concretas a implementar. Dentro de cada una de éstas se indican *acciones* para la puesta en práctica de las mismas.

Contexto: Resulta interesante la incorporación de referencias teóricas relacionadas con la situación de discriminación femenina como justificación para la intervención en cada uno de los ejes. En relación al diagnóstico, cabe destacar algunos aspectos:

- Asumiendo las limitaciones de recursos en este tipo de procesos y contextos municipales, la PG asume como datos ciertos para toda la población los parámetros cuantitativos obtenidos en una encuesta que se realizó a 150 hombres y mujeres (1%) de la población, donde no se explica con mayor detalle la metodología utilizada ni las personas participantes en el mismo (a nivel de su oportunidad como informantes clave).
- Existe escasa desagregación de los datos por sexo, lo cual resta justificación a las acciones que más adelante se proponen. Cabe señalar excepción en este caso en referencia a los ejes de trabajo y participación.

Ejes y acciones: Existe coherencia, para la mayoría de los ejes, entre los objetivos, las políticas y las acciones planteadas. Cabe destacar que, además de los ejes tradicionales que normalmente encontramos en las PG (Salud, Educación, Economía, Vivienda, Violencia y Participación), en este caso se amplían incluyendo de forma específica aspectos relacionados con *Toma de Decisiones en el ámbito privado*. Resulta significativo el reconocimiento explícito del papel de la municipalidad en la regulación no sólo del ámbito público y social, sino en algunos aspectos del ámbito privado. Sin embargo, es en este eje donde las acciones no corresponden al objetivo perseguido, ya que son intervenciones de cara a fomentar la participación de las mujeres en los espacios públicos, y a la inclusión de problemas de las mujeres en la agenda municipal. La única acción planteada que puede modificar la toma de decisiones en el ámbito privado tiene que ver con la formación en género de la población. Esta incoherencia se refuerza además en el hecho de que tanto las políticas como las acciones planteadas en este eje son exactamente las mismas que en el de Participación Política y Ciudadana, por lo que la introducción del eje innovador, al no estar desarrollado, parece cuanto menos forzada.

Resulta importante mencionar que diversas acciones plantean la modificación de las relaciones entre hombres y mujeres, como por ejemplo, en el área de la Salud Sexual y

Reproductiva, donde encontramos la acción c) *“Educación en la responsabilidad sobre el propio cuerpo, el autocuidado, el uso de anticonceptivos para mujeres y hombres”*¹²⁶.

Cuadro N° 19
San Rafael Cedros. Carácter de las acciones de la PG por área temática.

Eje	Acciones positivas para las mujeres	Acciones para la promoción de la equidad	Acciones no específicas	Acciones sin competencia municipal
Acceso al trabajo, tiempo libre e ingresos	8	1	3	-
Cultura y Educación	3	4	2	-
La Violencia contra las mujeres	2	3	-	-
Salud sexual y reproductiva	-	7	-	-
Vivienda, propiedad de la tierra y acceso a servicios básicos	4	-	2	-
Participación política y ciudadana	6	5	-	-
Toma de decisiones en el ámbito privado	5	4	-	-
Papel de la municipalidad en el desarrollo con perspectiva de género	3	4	-	-
Total	31	28	7	0
Porcentaje	42	47	11	0

Fuente: elaboración propia en base a las acciones recogidas en la PG.

Como podemos apreciar, la PG de San Rafael equilibra acciones positivas hacia las mujeres con otras de carácter incluyente. El bajo nivel de acciones no específicas detectadas, así como la ausencia de acciones fuera de la competencia municipal, indican un buen nivel de conocimiento respecto a la equidad de género y claridad conceptual respecto al ámbito de competencia municipal.

Por otro lado, encontramos del total de acciones planteadas, 12 de ellas (18%) se refieren hacia el interior de la municipalidad y sus formas de funcionamiento, aunque sólo en una se hace referencia a la necesidad de la visibilización de las mujeres en el quehacer municipal. Esta es la acción b) del Eje de Participación Política y Ciudadana donde se menciona: *“Revisar las metodologías y agendas de trabajo municipal, para incluir a las mujeres, sus intereses y necesidades”*¹²⁷. Es en esta acción donde de forma implícita se plantea la necesidad de transversalizar la equidad de género y los derechos de las mujeres en el quehacer municipal.

Actores/as involucrados: Resulta positivo que se señalen los y las actoras responsables encargados de la ejecución de cada eje. Sin embargo es necesario mencionar que no se identifica el papel de cada una de las instancias responsables, en relación al tipo de responsabilidad, sus competencias específicas y las coordinaciones a establecer. Además en ningún caso aparecen reflejadas las organizaciones locales de mujeres, mencionando en

¹²⁶ Alcaldía Municipal de San Rafael Cedros. Política de Género del Municipio de San Rafael Cedros. pp.17.

¹²⁷ Ib idem pp.25.

esta área exclusivamente a Las Mélicas. Esto, sin duda invisibiliza el papel de la organización local de mujeres y le resta protagonismo. De hecho, en las entrevistas realizadas tanto a miembros del Concejo como a personal municipal, la Asociación de Mujeres Nuevo Amanecer es percibida como una “sucursal” de Las Mélicas, con escasa autonomía propia.

Papel de la municipalidad: El documento no olvida la importancia de la institucionalización de la PG, planteando diversas acciones de reforma institucional como la creación de la Unidad de Género y la Comisión Municipal de la Mujer, la asignación presupuestaria para acciones positivas para las mujeres, el reconocimiento a la organización local de mujeres, y la realización de registros desagregados por sexo, entre otros. Así mismo se evidencia que:

- No se propone la creación de la Comisión Municipal de Género sino de la Mujer. En el mismo sentido, se indica la asignación presupuestaria para la ejecución de acciones positivas para las mujeres, y no para la aplicación de la PG, donde existen acciones para ambos sexos. Todo ello podría interpretarse como contradicción, visto que se pretende impulsar una PG y no una política de la mujer. Esto concuerda con las percepciones transmitidas por algunos trabajadores municipales en relación a la necesidad de promover también la incorporación de los hombres al proceso de implementación de la PG y la promoción de la equidad.
- No se indican los mecanismos de monitoreo y evaluación, así como no aparecen indicadores de medición del cumplimiento, por lo que difícilmente se podrán medir en el tiempo los avances obtenidos.

Acuerdo Municipal: El Acuerdo Municipal, recogido gráficamente al final del documento, reconoce textualmente que: “El Concejo Municipal está convencido de la promoción igualitaria entre el hombre y la mujer en aspectos económicos, sociales, culturales, civiles, políticos y familiares”. Es de destacar como positivo que justifica la intervención municipal en base al Art. 4 del Código Municipal, por lo que reconoce y asume su competencia en este ámbito. Por último, se indica que se asignará un monto determinado para la publicación de la PG, aunque no se indica nada en relación a su ejecución.

8.2.2. Avances en la implementación de la PG.

1. Cuerpo normativo municipal

A nivel de ordenanzas el municipio cuenta con la O. Tributaria Municipal, la cual no incluye aspectos relacionados con la promoción de la equidad entre los géneros.

En el marco de la organización comunitaria, la municipalidad aprobó, en marzo 2004, la Ordenanza Reguladora de las Asociaciones Comunales y Locales. Esta normativa indica en su Art. 5 que la Alcaldía promoverá la participación de todos los sectores, con énfasis en mujeres y jóvenes; así mismo señala como una característica de las ADESCOS la de "...hacer conciencia entre los individuos que participan del proceso social acerca de la igualdad existente entre mujeres y hombres, implicando que las experiencias de uno y otro tienen la misma validez"¹²⁸. En este mismo sentido, la ordenanza obliga a la presencia de un 50% entre mujeres y jóvenes mayores de 18 años en las Juntas Directivas, así como instituye como un cargo necesario la Secretaría de la Mujer.

De conformidad con lo anterior, integrantes del Concejo¹²⁹ manifiestan la promoción realizada para la incorporación de las mujeres en las organizaciones comunitarias o barriales, en particular en cargos de decisión. Como podemos observar, siete de las doce organizaciones comunitarias mixtas reportadas cuentan con Secretaría de la Mujer¹³⁰. Es de destacar además la presencia mayoritaria de mujeres en las juntas directivas. En relación al nivel de responsabilidad, la incorporación de mujeres en cargos directivos es también elevada, así como se evidencia la presencia mayoritaria de mujeres en puestos tradicionalmente femeninos como las Secretarías.

Cuadro N° 20
San Rafael Cedros. Participación de hombres y mujeres en las JD de ADESCOS.

Presidencia		Vicepresidencia		Tesoreras y Síndicas		Secretarías		Miembros JD	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
4	8	5	7	11	14	14	3	90	78
33,3%	66,7%	41,7%	58,3%	44,0%	56,0%	82,4%	17,6%	53,6%	46,4

Fuente: elaboración propia, a partir de datos proporcionados por la municipalidad a 15/01/05.

La aprobación de la ordenanza anterior, y el objetivo de promover la incorporación del 50% de mujeres a las JD, es una de las acciones recogidas en la PG, lo que demuestra coherencia en los planteamientos del Concejo Municipal. Sus efectos positivos en este sentido son evidentes en los datos anteriormente presentados.

II. Acciones promotoras de la equidad de género y acciones positivas.

En cuanto a las acciones recogidas en la PG, son probablemente aquellas enmarcadas en el eje denominado *Papel de la Municipalidad en el desarrollo local con perspectiva de género*, las que cuentan con un mayor nivel de cumplimiento, mientras que la mayoría de aquellas

¹²⁸ Ordenanza Reguladora de las Asociaciones Comunales y Locales de San Rafael Cedros, pp.4

¹²⁹ Molina Cornejo J., Alcalde y Rivas M.A. entrevistas personales, 28/01/05.

¹³⁰ Las ADESCOS donde no se reporta Secretaría de la Mujer se constituyeron previamente a la Ordenanza.

establecidas por áreas temáticas no se han llevado a cabo. En este sentido sí parece que la PG haya sido asumida por la municipalidad.

Cuadro N° 21
Nivel de cumplimiento de las acciones del Eje: Papel de la Municipalidad en el desarrollo local con equidad de género.

Acción en la PG	Acción ejecutada
Creación de la Unidad de Género.	Unidad de Género creada, con local y responsable.
Asignación de presupuesto para actividades orientadas a apoyar a las mujeres.	Partida presupuestaria específica asignada a partir del 2005. Presupuesto para actividades derivado del segundo premio en el Concurso de Acciones Positivas 2004.
Creación de la Comisión Municipal de la Mujer.	Comisión Municipal de Género creada y funcionando.
Validación de la mesa ciudadana de mujeres.	Legalización de la Asociación de Mujeres por un Mundo mejor.
Estructuración de ADESCOS equitativamente con mujeres y hombres.	Aprobación de la Ordenanza reguladora de ADESCOS que obliga a un 50% entre mujeres y jóvenes en JD.
Llevar registros desagregados para mujeres y hombres, nacimientos, impuestos, defunciones etc.	No se detectan avances

Fuente: elaboración propia con base en datos obtenidos de la presente investigación.

Entre otras acciones cabe destacar la participación de la municipalidad en el Tercer Concurso de Acciones Afirmativas Promotoras de la Equidad de Género (2004), donde obtuvo el segundo lugar con el proyecto "*Fomentando la participación de las mujeres de San Rafael Cedros: Estamos Construyendo la Equidad de Género en el municipio*". En este momento se están ejecutando las actividades correspondientes al mismo, relacionadas con capacitaciones a las mujeres y hombres sobre género y ejercicio de derechos, en el marco de la PG.

En fechas recientes se han desarrollado capacitaciones técnicas¹³¹ que, si bien se refieren claramente a actividades tradicionalmente femeninas, la incorporación de hombres en los mismos resulta un elemento innovador. Así mismo, en el marco del Proyecto, se ha puesto en marcha una iniciativa de generación de ingresos económicos para mujeres consistente en pequeñas incubadoras de pollos, en coordinación con las Secretarías de la Mujer de las ADESCOS.

III. Procesos de difusión permanente.

¹³¹ Corte y confección, cosmetología y pastelería.

A partir de la apertura de la Unidad de Género, se han realizado capacitaciones y talleres enfocados a la sensibilización sobre la equidad de género y la difusión de la PG. Entre los principales procesos de difusión que se han realizado merecen mención los siguientes:

- Dos jornadas de formación, sensibilización y difusión de la PG y género, al personal y el Concejo Municipal, apoyadas por ONGs feministas.
- Jornadas de difusión de la PG con la población, a nivel de las Juntas Directivas de las ADESCOS, una por cada una de los seis cantones existentes. Algunos miembros del Concejo subrayan el trabajo realizado para promover que "...se hable de equidad¹³²" en las reuniones con estas organizaciones comunales.
- Celebración de fechas conmemorativas de las mujeres como el 8 de marzo.
- Talleres semanales (seis) con participación de hombres y mujeres líderes, relacionados con derechos de las mujeres, equidad de género y trabajo comunitario.

La participación en las jornadas de formación al personal municipal por parte de los integrantes del Concejo ha sido baja, con presencia de cuatro en el primer taller y dos en el segundo, lo cual indicaría poco interés por su parte, o la dificultad de asistencia a los talleres en horarios laborales, dado que la mayoría de ellos y ellas son trabajadores por cuenta ajena. La presencia del personal laboral ha sido mayor. En este sentido, los datos obtenidos en las encuestas indican un buen nivel de difusión de la PG a nivel de todo el personal municipal político, directivo y administrativo, que conocen en su totalidad la existencia de la PG, así como opinan en su mayoría que "la equidad de género es una propuesta para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres".

El nivel de conocimiento del personal operativo es menor, ya que el 72% afirmó conocer la existencia de la PG y el 41% afirmó desconocer qué es la equidad de género.

En cuanto a la población encuestada, cerca de la mitad de la población afirma conocer sobre la PG, y algo más de un tercio ha participado en actividades municipales en el marco de la misma. En este sentido el nivel de conocimiento de las mujeres (52%) es superior significativamente al de los hombres (39%), aunque no parecen existir diferencias importantes en función del área de habitación rural o urbana. En relación a los conocimientos de la población, el 65% señala haber oído hablar alguna vez de la equidad de género, mientras que casi la mitad (46%) manifiesta conocer la existencia de la PG. Este dato sorprende cuando se compara con la percepción de la mayoría de personas entrevistadas que opinan que la PG es poco conocida.

IV. Procesos de reforma institucional:

¹³² Rivas F., coordinador de Proyección Social, entrevista personal 28/01/2005.

❖ Políticas Institucionales: La municipalidad de San Rafael Cedros no cuenta con un Plan Estratégico que oriente el quehacer municipal. Únicamente cuenta con un Plan de inversiones 2004-2006, que determina la prioridad de la inversión municipal para el periodo, así como con una Política de Participación Ciudadana aprobada a comienzos del 2005, que regula los mecanismos de participación de la población en la toma de decisiones.

En esta política se señalan de forma explícita los ciudadanos y ciudadanas de San Rafael, así como se recogen la *inclusión* y la *equidad*¹³³ como sus principios rectores. Aunque se señalan las organizaciones de mujeres como actoras importantes, son incluidas como un sector más equivalente a los jóvenes, los empresarios etc., por lo que las referencias explícitas a la necesidad de la participación femenina, como sujeto mayoritario tradicionalmente excluido, quedan diluidas. Dada la relación explícita de esta política con la Ordenanza Reguladora de ADESCOS, así como su aprobación posterior a la PG, esta escasa referencia representa una limitación para la institucionalización del enfoque de género en el marco de la promoción de la participación ciudadana que realiza el municipio.

❖ Unidad de Género: Existe como dependencia municipal específica, con local compartido con la auditora de la municipalidad. Fue inaugurada en octubre 2004, y está situada a la entrada de la Alcaldía en lugar visible, equipada con el mobiliario y el equipamiento mínimo necesarios. Cuenta con una coordinadora y un plan de trabajo anual, el cual recoge para el año 2005 acciones a ejecutar en todas las áreas de la PG. En este sentido, tanto los ejes como sus objetivos son coherentes con la PG, y todas sus acciones se relacionan con la misma. Como elemento innovador, no recogido de forma explícita en la PG, está la promoción de la Mesa de Educación. Así mismo, y en relación a la transversalidad la UG se propone la inclusión de la perspectiva de género en los planes y presupuestos municipales, comenzando por analizar el presupuesto municipal con enfoque de género y capacitar al personal en este sentido.

La elaboración del Plan de trabajo fue apoyado por Las Méridas; podría ser por ello que éstas aparecen, junto con la UG y la Comisión del Concejo como responsables de la ejecución de dicho Plan donde sin embargo, la Asociación de Mujeres por un Mundo Mejor sólo queda reflejada para la organización de actos conmemorativos (8 de marzo, 25 de noviembre y otros). Nuevamente esto puede tener relación con la “confusión” que se percibe entre Las Méridas y la asociación local y que tiene que ver con la reducida autonomía de la segunda respecto a la primera.

La UG se encuentra ubicada en el organigrama en posición equivalente al resto de las unidades administrativas municipales, dependiente de la gerencia administrativa, asumida

¹³³ Alcaldía de San Rafael Cedros, Política de Participación Ciudadana de San Rafael Cedros, pp.4.

por el Secretario Municipal quien, según las entrevistas realizadas, apoya de forma decidida este esfuerzo. En el organigrama no se establecen niveles de coordinación entre las diferentes unidades que faciliten la intervención de la UG en la planeación estratégica de las mismas, de cara a la transversalización del enfoque de género.

❖ Comisión del Concejo Municipal: conformada por dos mujeres y un hombre quienes colaboran con la UG y apoyan al diseño y la ejecución de su plan de trabajo, de forma puntual y en función de la solicitud de apoyo de la UG.

❖ Presupuestos municipales: En el Plan de Inversiones 2004-2006 se recoge como uno de los programas a financiar el "Apoyo a programas de Mujeres"¹³⁴, al cual se le da una prioridad baja, 7 entre un total de 11, sólo antepuesta a la celebración de fiestas populares y la adquisición de algunos materiales y mobiliario. De la misma manera representa el monto menor de todos los programas planteados. Es, sin embargo, a partir del Presupuesto Municipal 2005, que la Alcaldía efectivamente dota de partida presupuestaria específica al trabajo con mujeres, desde la cual se financian diversas actividades. Cuentan además con los recursos del Concurso, en ejecución, así como con la contraparte que corresponde a la Alcaldía en el Proyecto Municipios más equitativos y Democráticos¹³⁵. A nivel de presupuesto participativo, aunque no asumido con este nombre, la municipalidad asigna montos iguales para cantón destinados a la ejecución de los proyectos que la población, en asamblea general, decide.

Considerándose como positiva la existencia de una partida presupuestaria específica para el trabajo con mujeres, el nivel de prioridad otorgado y el reducido monto disponible evidencian todavía bajos niveles de institucionalización. Así mismo sería oportuno, en coherencia con la PG, la existencia de una partida presupuestaria para la ejecución de la misma.

❖ Procesos de concertación: A partir del año 2004 se comenzaron a organizar las mesas sectoriales para la aplicación de la PG. Hasta la fecha únicamente se ha constituido la Mesa de Educación-No violencia y Salud¹³⁶ la cual sin embargo, en el momento de presentar este estudio, ha interrumpido su trabajo desde hace más de 6 meses. Según el Secretario municipal¹³⁷ el Concejo ha decidido la interrupción de la promoción de estas mesas en el marco del contexto preelectoral; a pesar de ello informa de la intención de crear una mesa de trabajo por cada una de los ejes de la PG.

¹³⁴ Plan de Inversiones 2004-2006, Alcaldía Municipal de San Rafael Cedros, pp.19.

¹³⁵ Que corresponde a tres meses de salario para la responsable de la Unidad y el equivalente en moneda o especie a \$1.000 para el apoyo de iniciativas económicas de las mujeres.

¹³⁶ En coordinación con la Unidad de Salud, la Asociación de Mujeres, personal municipal.

¹³⁷ Mejía J.R., Secretario Municipal, entrevista personal, 04/05/05.

La alcaldía mantiene una coordinación permanente con Las Méridas, anteriormente de forma directa con el Concejo Municipal y la Gerencia, y en la actualidad fundamentalmente para el apoyo y fortalecimiento de la UG. Resulta oportuno mencionar que esta coordinación presenta limitaciones en cuanto se perciben dificultades en la relación entre ambas instancias. Por un lado, la ONG es crítica respecto a la capacidad y disposición de la UG, mientras por otro la responsable de dicha unidad manifiesta de la Ong *"quieren imponer demasiado"*¹³⁸. En este contexto, la relación de la UG con la asociación local de mujeres también es limitada dado que, según la responsable de la UG, Las Méridas y la asociación de mujeres se confunden ya que la segunda actúa en conformidad a las indicaciones de la primera.

La responsable de la Unidad de Género señala además el inicio de la coordinación con la escuela situada en el casco urbano y el instituto de educación media para la realización de talleres de sexualidad. Así mismo informa que se ha coordinado puntualmente con la PNC, el Juzgado de Paz y la Iglesia.

❖ Incorporación del enfoque de género en las otras Unidades municipales: En el último taller de intercambio realizado en el marco de la presente investigación, tanto la responsable de la UACI como dos de los tres concejales miembros de la Comisión del Concejo afirmaron incorporar el enfoque de género tanto a nivel de las adquisiciones municipales, el programa de becas que promueve la alcaldía y los proyectos municipales. Sin embargo, éste se resume hasta la fecha únicamente en la incorporación numérica de algunas mujeres. Por otro lado, en estos momentos comienza a existir un pequeño nivel de coordinación entre algunas unidades municipales y la UG, en particular Promoción social y Registro Familiar, aunque todavía no se han diseñado y puesto en marcha acciones y estrategias concretas al respecto.

Como comentaron dos concejales de la Comisión Municipal, las mujeres incorporadas al trabajo comunitario promovido por la Alcaldía lo son normalmente en actividades no remuneradas (por ejemplo campañas de limpieza de las comunidades), mientras que de forma muy escasa en aquellos proyectos remunerados (construcción de calles), percibiéndose por parte de algunos miembros del Concejo Municipal una menor valoración del trabajo de las mujeres respecto al de los hombres.

8.2.3. Voluntad y conocimientos de autoridades municipales.

La responsable de la UG destaca la voluntad política demostrada por el gobierno municipal, en particular por el Alcalde y el Secretario Municipal, los cuales apoyan fuertemente este proceso, identificando a éstos, junto con el promotor social y algunos concejales, como sus

¹³⁸ Recinos C., responsable de la UG, segunda entrevista 04/05/05.

aliados estratégicos. Por otro lado, percibe que el interés y la sensibilidad no es compartida por todo el Concejo, opinión compartida por otras personas empleadas de la municipalidad entrevistadas.

Por su parte, el alcalde considera importante la existencia de la PG para mejorar el nivel de vida de la población, ya que *"al haber exclusión nos estamos perdiendo la mitad del talento y de las posibilidades"* ¹³⁹. En relación a la UG reconoce que la alcaldía ha dedicado poco apoyo a su desarrollo y consolidación, y considera que ésta ha de fortalecerse mejorando la coordinación con las instituciones del municipio, así como a partir de mayor apoyo presupuestario y logístico. La Síndica Municipal ¹⁴⁰ manifiesta la disposición permanente del CM para apoyar las actividades de mujeres, así como la suya propia como integrante de la Comisión del Concejo.

En las entrevistas y talleres con participación de personal técnico y político se detecta la persistencia de conceptos tradicionales referidos a trabajos que las mujeres "no pueden hacer" (trabajos pesados, al sol, etc). Incluso una de las entrevistadas ¹⁴¹ manifestó que las mujeres de su comunidad "no trabajan", ignorando de esta manera el valor del trabajo doméstico y las causas de la escasa incorporación de las mujeres al área productiva. Sin embargo, en las encuestas realizadas los miembros del Concejo manifestaron estar en desacuerdo respecto a la incapacidad de las mujeres para realizar oficios no tradicionales (ver cuadro N° 23).

Como podemos apreciar en el mismo cuadro, es significativo el total nivel de desacuerdo del Concejo Municipal en relación a estereotipos sexistas. Así mismo la totalidad de encuestados considera que *"la equidad de género es una propuesta para cambiar las relaciones entre hombres y mujeres"*, así como se manifiestan plenamente de acuerdo con que la Alcaldía realice acciones a favor de la igualdad entre géneros y las mujeres. Cabe destacar además que consideran unánimemente posible promover la equidad de género dentro de sus responsabilidades institucionales. A pesar de ello tanto Las Mélicas ¹⁴², como la responsable de la UG, así como algunos trabajadores ¹⁴³ indicaron la necesidad de mayor conciencia e involucramiento de todo el CM. Todo ello parece indicar que, existiendo un excelente nivel de discurso en cuanto a la equidad de género en el CM, la voluntad política evidenciada en los avances obtenidos tanto a nivel de normativas, presupuestos y actividades realizadas, se concentra fundamentalmente en el alcalde y algunos miembros del Concejo.

¹³⁹ Molina Cornejo J., Alcalde Municipal, entrevista personal 28/01/05.

¹⁴⁰ Rivas M.A., Síndica municipal, 28/01/05

¹⁴¹ Gudelia Abrego, concejala municipal, comunicación personal 8 de abril Suchitoto.

¹⁴² Vidalia del Carmen Coto y Josefina Palacios, representantes de las Mélicas, entrevista personal 21/04/05.

¹⁴³ López M.A., Auxiliar de Catastro, entrevista personal 30/1/05; Rivas. F., Coordinador de Proyección Social, entrevista personal 28/1/05.

Como se puede apreciar en el cuadro siguiente, la mitad de los encuestados del nivel político consideran la escasez de recursos como el principal obstáculo para la aplicación de la PG, mientras que cerca de un tercio considera que las razones son varias. Otras dificultades evidenciadas por las personas entrevistadas señalan los patrones culturales machistas, así como la carencia de estadísticas desagregadas por sexo.

Cuadro N° 22
San Rafael Cedros. Principales dificultades evidenciadas para la aplicación de la PG, datos en porcentajes de personas encuestadas.

"Las mayores dificultades para aplicar la Política de Género tienen que ver con:"	POLÍTICO	DIRECTIVO	ADMINIST.	OPERATIVO
No hay recursos suficientes	50	33,3	16,7	20,7
No es tan importante	0	16,7	16,7	13,8
Falta asesoría	0	33,3	33,3	34,5
No responde	16,7	0	16,7	13,8
Más de una	33,3	16,7	16,7	17,2

Fuente: elaboración propia con base a la encuesta realizada.

El alcalde menciona como dificultad adicional las resistencias creadas por algunas organizaciones de mujeres, las cuales han promovido en las mujeres algunas actitudes que considera rechazables *"que lo que hace malo el hombre también lo tiene que hacer malo las mujeres, como tomar o como andar con otros hombres"*.¹⁴⁴ Dadas las resistencias culturales existentes plantea como necesario que la UG priorice el área de educación.

8.2.4. Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.

En relación al nivel de sensibilidad y conciencia del personal municipal, relacionados con la persistencia de estereotipos sexistas, los resultados de la encuesta son significativamente bajos aún siendo superiores a los emitidos por el Concejo Municipal. En ellos no se encuentra diferencia entre puestos de jefatura y administrativos. La incidencia de dichos mitos a nivel del personal operativo es mayor que en los otros casos, alcanzando el 25% de las respuestas emitidas.

En relación al sexo de las personas encuestadas, y tomando de manera conjunta todo el personal municipal, tanto político como empleado, se identifican claras diferencias a nivel de conocimientos sobre la equidad de género, ya que el 84% de las encuestadas opina que se trata de una "propuesta para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres", frente al 57% de los hombres, y sólo el 10% femenino opina que "no sabe" frente al 39% de hombres. No se detectan diferencias por sexo en cuanto a la opinión sobre el papel de la alcaldía en el desarrollo de acciones a favor de las mujeres.

¹⁴⁴ Molina Cornejo J., Alcalde Municipal, 28/01/05

Cuadro N° 23
San Rafael Cedros. Persistencia de estereotipos sexistas en el personal municipal
según tipo de responsabilidad.

Estereotipos sexistas	Político	Jefaturas	Admin.	Operativo
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	0	0	33	28
El mejor lugar de la mujer es la casa	0	33	17	41
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	0	17	0	45
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	0	17	17	21
La máxima realización de la mujer es tener hijos	0	17	17	10
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	0	33	17	34
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0	0	0	7
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	0	0	17	21
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	0	0	33	24
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	17	17	0	21
Valor Medio %	2	13	15	25

Fuente: elaboración propia con base en encuestas realizadas.

El Secretario Municipal¹⁴⁵ considera muy importante la existencia de la PG para mejorar las condiciones de vida de las mujeres del municipio, mientras que el responsable de Tesorería señala que ésta es necesaria *“para concienciar a hombres y mujeres en deberes y derechos”*¹⁴⁶. La sensibilidad se expresa también en el interés de las personas empleadas en cuanto a su interés por profundizar en esa temática, así como para trabajar más coordinadamente en la implementación de la PG junto con la UG.

La responsable de la UG, aún siendo de reciente contratación, es reconocida sin problemas por el personal municipal como parte de la estructura municipal. Aunque la mayoría de personal entrevistado valora positivamente el papel que está desarrollando, algunos plantean que es necesario fortalecer su nivel de conocimiento, necesidad que es reconocida y asumida por ella misma.

¹⁴⁵ Mejía J.R., Secretario Municipal, 28/01/05.

¹⁴⁶ Martínez López J., Tesorero municipal, 29/01/05.

Todo el personal encuestado, excepto una pequeña parte del nivel operativo, conoce la existencia de la PG, así como se muestra de acuerdo con que la Alcaldía ejerza un rol propositivo en la promoción de la equidad de género y de la PG.

Cuadro N° 24
San Rafael Cedros. Conocimientos y disposición del personal municipal.

Preguntas	POLÍTICO	DIRECTIVO	ADMINIST.	OPERATIVO
¿Sabía usted que la municipalidad cuenta con una Política para la Equidad de Género?	100	100	100	72,4
¿Considera que la alcaldía debe de realizar actividades para promover que los hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades?	100	100	100	89,7
A favor de acciones positivas	100	100	83,3	96,6
¿Es posible aplicar acciones para la EG en sus responsabilidades institucionales?	100	100	100	96,6

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta realizada.

En relación a los conocimientos sobre género, los y las entrevistados tienen algunas nociones, pero se identifican deficiencias en cuanto al enfoque a adoptar en la gestión municipal para cada área.

La responsable de la UG identifica como potencialidades para la implantación de la PG la confluencia de intereses y apoyo por parte tanto de la asociación de mujeres, Las Méridas, la comisión del Concejo y las ADESCOS. Por el contrario señala la dificultad de convocatoria a los eventos que han realizado, en particular a causa de las resistencias de las mujeres para organizarse. Aducen falta de sensibilidad de la población derivada del escaso conocimiento de la temática. En este sentido, se plantea la necesidad de involucrar también a los hombres para evitar que la equidad de género sea vista como asunto exclusivo de las mujeres del municipio.

Algunos miembros del personal municipal entrevistados indican que las acciones realizadas por la Alcaldía en relación a la Equidad de Género benefician sólo a mujeres, por lo que sugieren incorporar en mayor medida a los hombres en las actividades que se realicen¹⁴⁷, ya que son "*los principales causantes de los problemas hacia las mujeres*"¹⁴⁸. Una de las trabajadoras entrevistadas¹⁴⁹ señala la escasez de oportunidades para el acceso de las mujeres "a puestos importantes".

¹⁴⁷ Martínez López J.C., Tesorero municipal, entrevista personal 29/01/05.

¹⁴⁸ Rivas F., Coordinador de Proyección Social, entrevista personal 28/01/05.

¹⁴⁹ González Espinola C., Encargada de la UACI, entrevista personal 29/01/05.

El coordinador de Proyección Social señala la necesidad de trabajar en la sensibilización de los hombres para evitar el maltrato y la discriminación por parte de las parejas. En este sentido, critica la actuación de las asociaciones de mujeres que *“dicen déjalo (a la pareja) y por los hijos que te pase la cuota, y si el hombre se va quien sufre las consecuencias es el hijo...”*¹⁵⁰. El mismo comenta como un déficit importante, a nivel nacional la inexistencia de una política real de Estado de apoyo a la mujer.

A nivel de encuestas, las principales dificultades señaladas, como ya vimos en el cuadro N° 22, se refieren a la escasez de recursos y la ausencia de asesoría adecuada; la primera preocupa de forma particular al nivel directivo, mientras en el personal administrativo y operativo predomina la segunda. Probablemente esto se deba a la diferente responsabilidad de cada uno de ellos en cuanto a la ejecución presupuestaria.

8.2.5. Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales.

La Asociación de Mujeres por un Futuro Mejor informa que su trabajo se enfoca fundamentalmente hacia la organización de las mujeres, la sensibilización sobre sus derechos y el desarrollo de talleres vocacionales. Sus integrantes¹⁵¹, reconociendo la voluntad de la Alcaldía, manifiestan la necesidad de una mayor conciencia sobre la problemática de las mujeres por parte del Concejo Municipal. En concreto perciben lentitud en la atención a sus demandas.

Así mismo, y en relación a la UG, reclaman una mayor coordinación, destacando además que al frente de esta Unidad debe estar una persona que conozca más la problemática de las mujeres, ya que *“es importante que exista siempre que sepa cómo actuar”*¹⁵². Consideran necesario mejorar la coordinación con el Concejo Municipal para conocer con mayor detalle los planes de trabajo y la disponibilidad presupuestaria para actividades de mujeres.

En cuanto a las dificultades evidenciadas señalan la falta de interés y conciencia de la población, la insuficiente voluntad del Concejo y del personal municipal, así como el machismo existente en la población.

8.2.6. Percepciones y nivel de participación de las organizaciones externas de apoyo.

Las Méridas, con presencia en el territorio desde 1994, manifiestan que la apertura del presente gobierno ha determinado un cambio importante respecto a los gobiernos anteriores

¹⁵⁰ Rivas F. op.cit.

¹⁵¹ Dolores Martínez C., Oseguera de Flores M.P., Ventura I.L., Presidenta, Síndica y Secretaria de la Asociación de Mujeres por un Mundo Mejor, entrevistas personales, 31/01/05.

¹⁵² Dolores Martínez C., Presidenta de la asociación de mujeres, entrevista personal 31/01/05.

de ARENA¹⁵³. Su coordinación en el municipio se ha dado a tres niveles: el Concejo Municipal, Unidad de Género y Asociación de Mujeres. Con el Concejo municipal han realizado procesos de sensibilización y formación, tanto al personal como a los y las concejales, así como otras actividades puntuales. Destacan como aspecto positivo el apoyo económico de la Alcaldía a las actividades de mujeres.

Esta Ong informa haber apoyado a la UG en el diseño de su Plan Operativo 2005, proporcionando las orientaciones necesarias para que ésta desarrolle su trabajo; así mismo manifiestan promover su acercamiento con las mujeres organizadas. Reconociendo la importancia de la existencia de la UG, son críticas respecto a las capacidades, conocimientos y actitudes de su responsable, así como a su desvinculación de la organización local de mujeres. Como muestra, señalan que las acciones de promoción económica promovidas desde la UG no corresponden a las que las mujeres, reunidas en asamblea, han solicitado.

Con la asociación de mujeres coordinan de forma directa para su fortalecimiento organizativo, y para la realización de actividades de difusión de derechos femeninos.

Reconociendo la apertura existente, opinan sin embargo que al Concejo Municipal "*le cuesta aplicar la equidad de género*"¹⁵⁴, ya que sus integrantes no están tan sensibilizados como manifiestan. Otras dificultades importantes que identifican se refieren a la escasez de recursos disponibles, la inexistencia de una ordenanza municipal que otorgue rango de Ley a la PG, así como las limitaciones ya mencionadas en relación a la UG, por lo que plantean la necesidad de que ésta cuente con un equipo más amplio y mejor capacitado.

En cuanto al personal municipal, reconocen un buen nivel de disposición de cara a la implementación de la PG.

8.2.7. Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales.

Entre las instituciones que, según informaciones de la Unidad de Género, se muestran más disponibles a coordinar para la implementación de la PG encontramos la PNC, la iglesia católica del casco urbano, el Juzgado de Paz e incluso la Oficina de Correos. Estas instituciones colaboran, bien en las actividades que se organizan, o bien proporcionando información de interés para la UG.

A pesar de ello, la PNC¹⁵⁵ informa no conocer la existencia de la PG, aunque considera muy importante su existencia; en la misma línea no conoce a profundidad el trabajo que hace la

¹⁵³ ARENA gobernó en San Rafael Cedros por dos periodos: 1994-1997 y 1997-2000.

¹⁵⁴ Vidalia del Carmen Coto, representante de Las Mélidas, entrevista personal 22/04/05.

¹⁵⁵ Torres C., agente de la PNC, entrevista personal, 1/02/05.

Unidad, aunque sí sabe de su existencia. De la misma forma, el director del Instituto Nacional afirma que no conoce la PG, y poco el trabajo que hace la UG. Por último, la Jueza de Paz considera muy importante *“que la mujer aprenda que tiene el mismo valor que el hombre”*¹⁵⁶, por lo que considera importante realizar más trabajo con hombres y mujeres. También en este caso conoce muy poco de la UG. Todos los actores anteriores se muestran interesados y dispuestos a conocer y coordinar más con la Municipalidad. Resulta llamativo el limitado conocimiento de todos estos actores respecto a la PG, aún cuando aparecen reflejados en la misma como responsables de su cumplimiento en las diferentes áreas.

8.2.8. Sensibilidad y percepciones de la población

Como podemos apreciar en el siguiente cuadro, la población de San Rafael Cedros encuestada demuestra un avance importante en cuanto a la superación de estereotipos que justifican la discriminación de las mujeres, ya que sólo el 27% de las respuestas emitidas se expresan a favor. En particular, cabe destacar que ninguna de las personas encuestadas reconoció estar de acuerdo con la premisa *“si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee”*. Perviven sin embargo con mayor fuerza aquellos estereotipos relacionados con el papel de la mujer en el ámbito doméstico.

Cuadro N° 25

San Rafael Cedros. Persistencia de estereotipos sexistas en la población encuestada.

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% DE ACUERDO	% INDECISO	% EN DESACUERDO
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	23,9	7,0	69,1
El mejor lugar de la mujer es la casa	31,0	7,0	62,0
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	29,6	7,0	63,4
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	25,4	9,9	64,7
La máxima realización de la mujer es tener hijos	12,7	2,8	84,5
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	28,2	9,9	61,9
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0,0	4,2	95,8
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	9,9	11,3	78,8
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	12,7	14,1	73,2
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	15,5	4,2	80,3
VALOR MEDIO %	18,9	7,7	73,4

Fuente: elaboración propia con base encuesta realizada.

En cuanto a las diferencias por sexo, las mujeres son conscientes en mayor medida de la necesidad de superar los patrones de discriminación, ya que en estereotipos el porcentaje en

¹⁵⁶ Chávez A.T., Colaboradora Judicial del Juzgado de Paz, entrevista personal, 31/01/05.

desacuerdo es superior al de los hombres. Sólo cuando nos referimos a las necesidades sexuales de hombres y mujeres los valores son muy similares.

En relación a las diferencias por edad no se detectan tendencias ni diferencias significativas por grupo de edad. Por el contrario, resulta preocupante que un tercio de las personas encuestadas más jóvenes manifiesta todavía que “*el mejor lugar de la mujer es la casa*”, así como este grupo presenta el mayor porcentaje de respuesta de acuerdo la violencia en el hogar como asunto privado.

Cuadro N° 26
San Rafael Cedros. Persistencia de algunos estereotipos sexistas,
según grupos de edad.

ESTEREDTIPOS SEXISTAS	rango de edad				
	15-18	19-25	26-40	40-60	60 o +
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	55,6	23,5	36,7	33,3	33,3
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	33,3	41,2	43,3	25	33,3
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	22,2	17,6	23,3	8,3	33,3

Fuente: elaboración propia según resultados de la encuesta realizada.

Toda la población encuestada opina favorablemente cuando se le pregunta la pertinencia de que la alcaldía realice actividades para promover la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, así como mayoritariamente se expresan de acuerdo sobre que la alcaldía realice acciones a favor de las mujeres (97%).

8.3. Suchitoto

8.3.1. Política de Equidad de Género del Municipio de Suchitoto

A) *Etapas del proceso.*

La incorporación de políticas públicas para la equidad de género y a favor de los derechos de las mujeres en Suchitoto tiene antecedentes en los procesos de organización e incidencia de las organizaciones de mujeres, quienes a principios de la década de los '90, elaboraron su primera Plataforma Municipal en 1993, en tal sentido se distinguen las siguientes etapas:

- Durante el período municipal 1997-2000, tuvieron lugar los primeros pasos de incorporación de algunas medidas orientadas a resolver problemas de la población femenina, en el marco de la elaboración del Plan de Desarrollo del Municipio, visibilizando principalmente a mujeres rurales, en las acciones a desarrollar a través de

los Centros Zonales de Servicios Municipales¹⁵⁷ que la Alcaldía se propuso crear. En este mismo período se elaboró, desde lo que en aquel momento se nombraba como la Coordinación de Mujeres de Suchitoto¹⁵⁸, un Plan de Acciones Positivas a favor de las mujeres. Este plan, si bien llegó a discutirse en la municipalidad, no llegó a ser aprobado formalmente.

- Asimismo, las organizaciones de mujeres elaboraron y presentaron a las personas candidatas del FMLN y MU¹⁵⁹, la segunda Plataforma Municipal de las Mujeres, la cual en esta ocasión, incluyó la demanda de crear la "Comisión de la Mujer"¹⁶⁰ como mecanismo institucional para la elaboración de políticas municipales a favor de las mujeres.
- La PG se elabora durante el año 2002, siendo aprobada en el mes de noviembre del mismo año. El proceso surge a iniciativa de las organizaciones aglutinadas en la Concertación de Mujeres¹⁶¹ quienes, apoyándose en una presentación de la experiencia de la municipalidad de San Salvador, proponen al Concejo Municipal la realización de un proceso similar en su municipio.
- En respuesta a esta iniciativa, tres integrantes del Concejo Municipal forman una Comisión ad-hoc, la cual asume la responsabilidad de trabajar junto con las organizaciones de mujeres una propuesta borrador. Cabe destacar que en este proceso sólo una Regidora se involucró directamente, recayendo la principal responsabilidad en las organizaciones de mujeres. Este equipo tomó como punto de partida los planes zonales, el Plan de Desarrollo Municipal, y los planes de otras instituciones públicas presentes en el municipio. El diagnóstico tuvo como base las demandas de las mujeres y plataformas presentadas por sus organizaciones, en las cuales se señalaban los principales problemas y alternativas de solución.
- Diversas opiniones tanto de representantes de organizaciones de mujeres como de algunas regidoras coinciden en que la alcaldía se involucró poco y de forma pasiva en esta etapa. El mayor protagonismo se reconoce a una de las regidoras y, aunque el documento fue discutido en varias ocasiones por el Concejo Municipal, su aprobación respondió más a la presión de las asociaciones que a la voluntad política de las autoridades "*ellos no quedaron claros de lo que habían firmado, y eso se siente y se está viviendo*"¹⁶².

¹⁵⁷ Plan de Ordenamiento y Desarrollo Territorial, divide al municipio en ocho zonas, 1995.

¹⁵⁸ Participaron la Asociación de Parteras, la Asociación de Alfabetizadas, Comité de Defensa, IMU, Las Dignas, Programa Radial de la Mujer, CRC, Progreso y directivas comunales.

¹⁵⁹ Partido Movimiento Unidad, desaparecido posteriormente.

¹⁶⁰ Murguialdai, C. op.cit. 1998.

¹⁶¹ Integrada por: Asociación para la Defensa de la Mujer (APDM); Asociación de Parteras; Asociación de Mujeres para el Desarrollo Comunitario (AMUDESCO); los Comités de Mujeres de las organizaciones campesinas CRC y PROGRESO, por una representante de Las Dignas y por mujeres que participan a título personal en esta instancia.

¹⁶² Abrego G, Regidora Municipal, entrevista personal, 11/01/05.

B) *Estructura y análisis del documento*

A nivel gráfico es un documento con una clara identificación y referencia institucional, con imágenes que reflejan equilibrio de presencia entre mujeres y hombres. Costa de los siguientes apartados:

I. Presentación, Introducción y Antecedentes

- El Alcalde, en nombre del Concejo Municipal reconoce la existencia de desigualdades entre mujeres y hombres y el aporte de las mujeres en la ejecución del Plan de Desarrollo Municipal. Considera que la formulación y la implementación de la Política requieren esfuerzos conjuntos de la municipalidad y las organizaciones sociales. En tal sentido, hace referencia a la importancia de trabajar por el fortalecimiento de la participación de las mujeres.
- Los Antecedentes presentan información en tres dimensiones: *Contexto internacional*, con un marco relacionado con las Conferencias y Convenciones Internacionales sobre los derechos de las mujeres; *Contexto nacional*, que señala como avances las principales cambios en la legislación nacional en materia de derechos de las mujeres; y *Contexto Municipal* en el que se destaca la relevancia de la participación de las mujeres en el conflicto armado y sus aportes a la firma de los Acuerdos de Paz. De esta manera se reconoce que, a pesar de ésta participación, las mujeres continúan relegadas en labores de servicio y apoyo, y se expresa la voluntad del Gobierno Municipal de retomar los compromisos asumidos por el Estado Salvadoreño con las Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

II. Bases conceptuales de la Política de Equidad de Género.

Se recogen aspectos básicos de la teoría de género, poniendo en primer plano la importancia de relacionar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de género de las mujeres con los procesos de planificación de la gestión pública, en función de un uso óptimo de los recursos y una mejor satisfacción de las necesidades de la población.

III. Marco Institucional.

Ubica la PG en el marco de las competencias municipales, y en relación al Objetivo Estratégico del Plan de Desarrollo Municipal, señala que: *“El proceso de elaboración e implementación de la política esta basado en la preocupación por realizar una gestión más equitativa y eficaz en la búsqueda de soluciones a los problemas y necesidades de mujeres y hombres, para que puedan tener mejores oportunidades en los distintos ámbitos de la vida”*¹⁶³.

¹⁶³ Política Municipal para la Equidad de Género, pp. 7.

Establece dos compromisos concretos por parte de la municipalidad: la formalización de acuerdos de coordinación con instancias asociativas de mujeres, así como proporcionar un espacio físico o Casa de la Mujer que funcione como sede de las organizaciones de mujeres. En este mismo apartado se mencionan esfuerzos en la creación de servicios básicos enfocados al desarrollo comunitario, los cuales consideran que han *“minimizado el sacrificio de la mujer y la niña, dejando espacio para participar en otras actividades”*¹⁶⁴.

IV. Diagnóstico.

Se presenta información general del municipio con datos poblacionales no desagregados por sexo, aunque sí por edad y por zonas. En la segunda parte se presenta información sobre la situación de las mujeres y las niñas en el municipio, con datos cuantitativos e información cualitativa en relación a la situación educativa, las actividades económicas y el mercado laboral, la organización, la vivienda, la transferencia de tierras, la salud y la seguridad ciudadana. En algunos ámbitos específicos los datos se presentan desagregados por sexo, mientras en otros se refieren sólo a la situación de las mujeres. No se hace referencia a la metodología utilizada para la realización del diagnóstico, ni a los actores y actoras participantes.

V. Misión y principios.

Se define como un municipio que promueve la participación equitativa e igualitaria de mujeres y hombres, en el marco de la Solidaridad, Igualdad de Oportunidades y Equidad entre mujeres y hombres, niñas y niños. Otro principio, referido al Respeto a las Diferencias de opinión y pensamiento, inscribe la equidad de género como premisa de la convivencia democrática.

VI. Áreas y Líneas de acción.

Organizadas a partir de un objetivo estratégico, un objetivo general, y objetivos específicos de cada área, que definen las líneas de acción:

- a. Participación ciudadana.
- b. Violencia contra la mujer y la niñez.
- c. Formación ocupacional y generación de fuentes de trabajo.
- d. Vivienda y servicios básicos.
- e. Salud sexual y reproductiva.
- f. Educación.
- g. Recreación y cultura.
- h. Organización de las mujeres y acceso a cargos de dirección.

¹⁶⁴ Ib idem pp. 8.

En general se observa coherencia entre las acciones y los objetivos específicos de cada área. Como se muestra en el cuadro siguiente, únicamente en tres líneas de acción (6%), no se identifica una correspondencia necesaria con la promoción de la equidad de género. Cabe resaltar que ninguna de las líneas de acción incluye medidas que estén fuera del ámbito municipal, lo que refleja conocimiento sobre las competencias municipales.

Cuadro N° 27
Suchitoto. Carácter de las acciones de la PG por área temática.

Áreas	Acciones positivas para las mujeres	Acciones para la promoción de la equidad	Acciones no específicas
Participación ciudadana	8	5	-
Violencia contra la mujer y la niñez	4	3	-
Formación ocupacional y generación de fuentes de trabajo	6	1	1
Vivienda y servicios básicos	2	-	-
Salud sexual y reproductiva	3	2	1
Educación	4	3	
Recreación y cultura	5	-	1
Organización de las mujeres y acceso a cargos de dirección	3	1	-
TOTAL	36	14	3
Porcentaje	68%	26%	6%

Fuente: Elaboración propia en base a análisis de las acciones de cada área de la PG.

Del cuadro anterior se desprende que la PG está orientada principalmente a la incorporación de acciones positivas hacia las mujeres, ya que sólo una cuarta parte de sus acciones incluye a la población masculina y/o propone de forma específica cambios en las relaciones de género.

Cuadro N° 28
Ejemplos de acciones del Área de Salud Sexual y Reproductiva.

Acciones positivas para las mujeres	Acciones para la promoción de la equidad	Otras acciones
Gestión de la casa de la salud integral para las mujeres.	Capacitación a jóvenes de ambos sexos sobre temática de sexualidad y planificación familiar, con enfoque preventivo de las ETS y disminución del embarazo adolescente	Capacitaciones sobre medicina natural.

Fuente: elaboración propia.

Resulta interesante que, si bien todas las acciones se ubican en el marco de las competencias municipales, en algunos casos son de ejecución directa, y en otros se

establece que la municipalidad debe coordinar, incidir y promover para la realización de las mismas con otros actores sociales e institucionales, lo que supone el reconocimiento y la asunción de un importante rol de liderazgo local por parte de la Alcaldía. Pese a ello, es preciso señalar que ninguna de las áreas ó líneas de acción especifica las instancias responsables de su cumplimiento o con las cuales la municipalidad debe coordinar. Tampoco se incluye ningún tipo de indicadores que puedan servir de base para la medición de cumplimiento.

En relación al ámbito de ejecución de las acciones no se incluyen medidas encaminadas a fortalecer las capacidades del personal técnico administrativo y los niveles políticos de la Alcaldía para que estén en condiciones de aplicar la PG en el desarrollo de su quehacer. De las 53 acciones que tiene la PG sólo una (*Concienciar a las empleadas sobre la denuncia del acoso sexual*) se orienta hacia el interior de la municipalidad, en la cual es además evidente que por su naturaleza es evidente que las empleadas están siendo vistas más desde su condición femenina, que como recursos técnicos municipales.

Finalmente, es preciso señalar que varias de las acciones de la PG están dirigidas a mujeres, niñas y niños. Este agregado de la niñez hace suponer que aún prevalece la visión de las mujeres vinculada al binomio madre – hijo.

VII. Adecuaciones Institucionales para la aplicación de la política.

Se establecen una serie de medidas y compromisos municipales para el cumplimiento de la PG (Concejalía de la Mujer, Comisión del Concejo), algunas relacionadas con la creación de instancias al interior de la municipalidad, la asignación de recursos presupuestarios y otras con el espacio físico. Así mismo, asume el compromiso de hacer registro desagregado por sexo de la información que se genera desde las diferentes áreas técnicas de la Alcaldía, llevar a cabo procesos de sensibilización del personal, así como la elaboración de planes operativos de ejecución de la PG por período de gobierno y anuales.

VIII. Mecanismos de coordinación, ejecución, monitoreo y evaluación.

Para el seguimiento y evaluación se proponen mecanismos de trabajo conjunto con responsabilidades por parte de la municipalidad y de las asociaciones de mujeres. Esta coordinación si bien da respuesta a la necesidad de institucionalizar procesos de concertación, también pone en evidencia cierta confusión en cuanto a las atribuciones, ya que por un lado establece que la ejecución se realizará desde las diferentes áreas municipales, por otro se indica que la coordinación se realizará desde la *Casa de la Mujer Suchitontense*, labor que por ser una política pública corresponde a la Alcaldía. Por otro lado, no se menciona ningún tipo de papel a desarrollar por parte de otras organizaciones.

8.3.2. Avances en la aplicación de la PG

Diversas líderes de las organizaciones de mujeres, algunas Regidoras, y el mismo Alcalde Municipal coinciden en que, una vez que fue aprobada la PG (2003), ésta no fue asumida por la municipalidad como orientación de su quehacer institucional, reconociendo además que ha sido el impulso del Proyecto (sep 2004) y la coordinación con las otras alcaldías del departamento, lo que ha permitido iniciar su aplicación de una forma más sistemática. Pese a ello, a nivel general de la gestión municipal se registran los siguientes avances:

I. Participación ciudadana de las mujeres

Como se mencionó en el apartado de los escenarios locales, la Ordenanza Reguladora de las Asociaciones de Desarrollo Comunal, aprobada con anterioridad a la PG, marcó un hito en el municipio, ya que condiciona la aprobación de la personería jurídica de las ADESCOS a la existencia de la Secretaría de la Mujer en la Junta Directiva. Este instrumento ha incidido de forma importante en la participación ciudadana de las mujeres, según podemos observar en el cuadro siguiente, si además tenemos en cuenta que para 1997, menos del 10% de las personas que integraban las Juntas Directivas Comunales eran mujeres¹⁶⁵.

Esta Ordenanza también establece un vínculo con la asignación de recursos, ya que establece que las ADESCOS que cuenten con la Secretaría de la Mujer tendrán prioridad en la aprobación de proyectos de desarrollo comunitario. Pese a su relevancia, este mecanismo ha sido poco aplicado, debido a que los proyectos se asignan por criterio territorial.

Cuadro N° 29
Suchitoto. Participación de mujeres y hombres en 40 JD de ADESCOS

Presidencia		Secretaría		Tesorería		Sindicatura		Total integrantes de Junta Directiva	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
6	34	16	21	13	25	10	30	104	166
15%	85%	43%	57%	34%	66%	25%	75%	39%	61%

Fuente: Elaboración propia en base a registros de Proyección Social Municipal, enero 2005.

Como se constata en la información analizada, existe un déficit importante de presencia de mujeres en los cargos de mayor responsabilidad de las ADESCOS. Asimismo se confirma la tendencia de que son los puestos de Secretarías encargadas de llevar las actas y el registro de actividades comunales donde hay un número mayor de mujeres.

II. Acciones promotoras de la equidad y acciones positivas.

¹⁶⁵ López, O. Regidora de Suchitoto en el periodo 1997-2000. Entrevista vía correo electrónico, enero 2005.

La principal medida de acción positiva municipal, para promover la participación de las mujeres ha sido el pago del local que sirve de sede central de las organizaciones femeninas. Una de las demandas de mayor tensión para su cumplimiento, ha sido que la Alcaldía asuma con fondos públicos el alquiler de la Casa de la Mujer Suchitotense. Desde la mitad de los `90, éste espacio existía por voluntad de las propias organizaciones y el respaldo económico de Las Dignas, y fue en el marco de las negociaciones para la aprobación de la PG que las organizaciones logran dejar establecido el compromiso por parte de la municipalidad.

Eventualmente, la alcaldía también ha apoyado la realización de actividades conmemorativas de las mujeres, sin embargo éstas no responden a un plan estructurado, sino a la respuesta coyuntural ante solicitudes de las organizaciones de mujeres.

Actualmente mediante el plan de trabajo de la UG, la municipalidad ha acordado apoyar las iniciativas que la Concertación de Mujeres está impulsando en el terreno de la generación de ingresos. Estas medidas cuentan con el respaldo del Proyecto y con recursos municipales. y consisten en talleres de capacitación artesanal y el aprovisionamiento de materias primas.

Desde otras Unidades Municipales se afirma que ya se están implementando acciones, como tamizar compost, dando prioridad a la participación remunerada de mujeres. Asimismo, se ha establecido prioridad a las mujeres en el otorgamiento de puestos en el Centro Turístico de Puerto San Juan de reciente inauguración, y de escrituras en los asentamientos habitacionales. En la misma línea el responsable de Proyección Social afirma que la municipalidad prioriza el empleo a mujeres en distintos trabajos eventuales.

III. Procesos de difusión permanente

Antes de iniciar la ejecución del Proyecto, la difusión de la PG fue asumida principalmente por las organizaciones de mujeres. Han sido éstas las que, a través de talleres con sus socias y comunidades, han dado a conocer los contenidos de la PG.

Desde septiembre 2004, la municipalidad ha dado a conocer la PG en asambleas comunitarias con mujeres y hombres en las ocho zonas, convocadas por la UG y la Comisión de Género del Concejo Municipal. Al interior de la Alcaldía se han realizado jornadas de divulgación y sensibilización con el personal municipal con el mismo propósito, y se han convocado a diferentes instituciones con presencia en el municipio, para informar de la apertura de la UG y coordinar las actividades contenidas en la PG.

El Alcalde y los integrantes de la Comisión de Género del Concejo reconocen la poca difusión realizada y consideran que la población tiene poco conocimiento de la PG. Sin embargo, de acuerdo a la encuesta realizada, el 46% de las respuestas afirman conocer de la existencia de la PG, porcentaje que aumenta al 50% cuando se trata de población rural.

Por su parte, las mujeres (53%) también conocen más de la PG que los hombres (39%). A nivel interno de la Alcaldía el porcentaje de respuestas que afirman conocer la PG asciende al 75%. Este conocimiento sólo es sustancialmente menor entre el personal administrativo, quienes dicen conocer de la PG sólo en un 50%.

IV. Procesos de reforma institucional

La alcaldía cuenta con un Plan de Modernización que le ha permitido mejorar significativamente la eficiencia administrativa. De su aplicación rescata diversos logros relacionados con su capacidad de recaudación, la disposición de manuales y reglamentos, actualización del catastro, aspectos de contabilidad y administración, formación de personal técnico, mejoramiento de la prestación de los servicios a las comunidades, así como su capacidad de coordinación y participación interinstitucional y con la sociedad civil. En ninguno de éstos procesos y resultados se expresan vínculos con la PG.

Asimismo, la municipalidad ha actualizado su Plan de Desarrollo Local. En él, la mayor parte de información que sustenta el diagnóstico y las estrategias esta desagregada por lugar de vivienda y por edades, mientras que en ninguna de las áreas se desagregan los datos por sexo. A pesar de que este plan reconoce que aproximadamente el 25% de las familias del municipio tiene como jefas de hogar a mujeres, no se incluye ninguna medida para atender esta realidad concreta.

❖ **Políticas institucionales:** La orientación principal del quehacer municipal se enmarca en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, y en el fortalecimiento de su marco legal. Actualmente trabaja en el Plan Maestro de la Ciudad y en el impulso de su Plan de Turismo. Como visión de largo plazo se propone el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades y de la población en general, sin hacer referencia específica al papel de las mujeres y hombres.

El Plan de Desarrollo reconoce la importancia de la concertación con diferentes actores y la participación activa de sus habitantes, como condiciones fundamentales que permitirán hacer realidad las proyecciones establecidas en los planes. Hasta el momento, ninguno de estos instrumentos está relacionado con la PG, y sólo en el marco del Plan Maestro se ha planteado la posibilidad de incluir algunos índices de género en la recuperación de información de su proceso diagnóstico.

De igual manera, la municipalidad ha formulado una Ordenanza Reguladora del Plan de Desarrollo Local, la cual esta aún pendiente de aprobación. Esta ordenanza orienta sus contenidos a la regulación de aspectos relacionados con el uso de suelos, infraestructuras y manejo sostenible de recursos ambientales, y no incluye ningún tipo de mención a la PG ni vincula el aporte que la equidad de género brinda al desarrollo local.

La municipalidad también cuenta con una Ordenanza reguladora de Bebidas Alcohólicas, cuya divulgación esta orientada en una de las acciones de la PG, específicamente en el área de violencia contra la mujer y la niñez, posiblemente bajo el argumento de que la ingestión de bebidas alcohólicas agudiza los problemas de violencia intrafamiliar.

❖ Unidad Municipal para la Equidad de Género: Fue creada en septiembre 2004, a partir del inicio de ejecución del Proyecto y funcionó durante los primeros meses en la Casa de la Mujer Suchitotense, y posteriormente en las instalaciones municipales. Dispone de equipo de oficina y su encargada depende administrativamente del área de Promoción Social, aunque no está claramente ubicada en el organigrama y estructuras municipales.

Esta Unidad cuenta con un plan de trabajo anual, elaborado en coordinación y con el apoyo de la Concertación de Mujeres y la Comisión de Género del Concejo. El POA¹⁶⁶ está organizado en base a objetivos, metas, medios de verificación, actividades y presupuesto y sus contenidos relacionan algunas áreas y líneas de acción de la PG que fueron priorizadas en el marco de la negociación entre la Comisión y las organizaciones de mujeres (iniciativas para la generación de ingresos para las mujeres, educación en salud sexual y reproductiva, participación ciudadana, gestión para la instalación de un centro de desarrollo infantil, sensibilización en torno a la violencia intrafamiliar, y educación no sexista).

También incluye acciones de divulgación de la PG hacia la población, trabajo específico con líderes comunales para que apliquen la PG en su ámbito de trabajo, jornadas de sensibilización con el personal municipal, así como el seguimiento a la coordinación entre la municipalidad y las organizaciones de mujeres.

A nivel de responsables del POA, únicamente se menciona a la UG, la Unidad de Proyección Social y a la Comisión de Género del Concejo Municipal, mientras que en otras acciones aparecen como responsables las organizaciones de mujeres e instituciones públicas del nivel central presentes en el municipio. En tal sentido, se advierte que si bien el POA ofrece un buen marco para la operativización de la PG con actores externos, su poca vinculación con la mayor parte de dependencias municipales como responsables de su cumplimiento, lo convierte en un instrumento poco útil para la transversalización de la PG en el quehacer municipal.

Por otro lado, la responsable de la UG proviene de las organizaciones de mujeres, y para su nombramiento el Alcalde consultó con algunas de sus representantes. Cuenta con larga experiencia de trabajo organizativo y nivel de manejo adecuado de los derechos de las

¹⁶⁶ Plan Operativo Anual 2005.

mujeres, aunque sus conocimientos sobre aspectos municipalistas son bastante limitados. Un obstáculo adicional para el desarrollo de su trabajo, ha sido que el resto del personal municipal la considera más como una representante de las organizaciones, y la asimilan poco como trabajadora municipal.

- ❖ **Comisión del Concejo Municipal:** Integrada por cuatro Concejales, dos mujeres y dos hombres. Son los responsables ante el Concejo de orientar la aplicación de la PG y coordinar con la UG para elaborar el plan de trabajo, darle seguimiento, programar y realizar actividades. Entre sus responsabilidades también se encuentra la difusión y divulgación de la PG, así como abrir oportunidades para que las mujeres puedan participar. Esta Comisión también asume la representación del Concejo Municipal en la coordinación con la Concertación de Mujeres.
- ❖ **Presupuesto Municipal:** A partir del ejercicio presupuestario 2005, la municipalidad cuenta con una partida presupuestaria específica para la PG, la cual cubre contrapartidas del Proyecto y actividades de la UG, así como un fondo para el trabajo con mujeres.
- ❖ **Procesos de concertación:** La municipalidad tiene un discurso y práctica de amplia concertación con diferentes actores, en especial con las organizaciones sociales y comunitarias. En este marco, las organizaciones de mujeres, que han tenido un importante desarrollo y articulación, han logrado generar la correlación de fuerzas necesaria para la formulación y aprobación de la PG y otras medidas para la promoción de los derechos femeninos.

No obstante, diversas opiniones¹⁶⁷ ponen en evidencia que el proceso de concertación entre la municipalidad y los organismos de mujeres no ha estado exento de tensiones, manifestándose por parte de autoridades y funcionarios una crítica a la práctica de las organizaciones, en especial a las acciones enfocadas al cuestionamiento de las relaciones de poder entre los géneros.

Por un lado, reconocen y aceptan como válido el papel y trabajo de asistencia de las organizaciones hacia las mujeres¹⁶⁸. Sin embargo, cuando este accionar se traduce a niveles de exigencia para que las instituciones públicas cumplan con su responsabilidad, o cuando señalan que problemas concretos de las mujeres están vinculados a relaciones de opresión y discriminación por parte de los hombres, entonces la actuación les molesta, y las califican de confrontativas y de generar odio contra los hombres.

¹⁶⁷ Reunión Concertación de Mujeres, Suchitoto 11/01/05

¹⁶⁸ Rivera T. Jefe de Proyección Social, entrevista personal 03/03/05.

Por su parte, la responsable de la UG considera que la coordinación y respaldo de las organizaciones de mujeres constituye una de sus principales fortalezas.

❖ Incorporación del enfoque de género en otras Unidades Municipales: Recientemente la Unidad de Género ha establecido mecanismos de coordinación para el impulso de acciones de la PG con las Unidades de Medio Ambiente, Promoción social, Oficina Técnica del Casco Histórico de la Ciudad y con la Microregión de la zona de La Bermuda. Con un importante nivel de apertura, estas unidades reconocen que su trabajo no ha estado enfocado a lograr la equidad de género, al mismo tiempo que han manifestado disposición y creatividad para hacerlo. Entre las acciones planteadas se encuentran:

- Unidad Medio Ambiente:

- Incorporar hombres a la tarea de separación de basuras y la recolección de desechos sólidos a través de campañas de concienciación.
- Crear una empresa de reciclaje de basuras con la participación de mujeres y hombres.

- Servicios generales

- Crear una bolsa de trabajo con personas desempleadas hombres y mujeres.
- Organizar y sensibilizar a las mujeres del Mercado Central sobre la equidad de género.
- Elaborar un proyecto para un centro de desarrollo infantil para hijos e hijas de las vendedoras del mercado.

- Oficina Técnica del Casco histórico

- Realizar un diagnóstico que recoja las problemática de las mujeres
- Involucrar a las mujeres y hombres en la formulación del Plan Maestro.
- Identificar proyectos urbanos que atiendan necesidades de mujeres y hombres.

A nivel del Concejo Municipal se plantea la necesidad de capacitar a los empleados, funcionarios y técnicos para lograr una aplicación adecuada de la PG.

8.3.3. Voluntad política de autoridades municipales.

Uno de los puntos críticos de la PG en el municipio, se ubica en torno a la voluntad política de las autoridades ya que el mismo Alcalde considera que *“No existe siempre claridad y conciencia sobre la importancia del tema, falta apertura, aunque hay voluntad del Concejo para hacer más integral la participación de hombres y mujeres”¹⁶⁹*. Esta percepción contrasta (ver cuadro siguiente) con las respuestas que el personal brindó a las preguntas de la encuesta relacionadas con la PG. De esto se puede inferir que, si bien se cuenta con un

¹⁶⁹ Sandoval, I. Alcalde Municipal, entrevista personal, 11/03/05.

conocimiento básico a nivel de discurso, el nivel de interiorización de los principios y acciones de la PG es aún limitado.

Cuadro N° 30
Suchitoto. Conocimientos y disposición del personal municipal.

Preguntas	POLÍTICO	DIRECTIVO	ADMINSIT.	OPERATIVO
¿Sabía usted que la municipalidad cuenta con una Política para la Equidad de Género?	100	77.8	50	69.2
¿Considera que la alcaldía debe de realizar actividades para promover que los hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades?	100	100	100	84.6
A favor de acciones positivas	100	88.9	100	84.6
¿Es posible aplicar acciones para la EG en sus responsabilidades institucionales?	100	100	100	96.6

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta.

Por su parte, las organizaciones de mujeres cuestionan la falta de voluntad política de las autoridades, ya que consideran que si bien la municipalidad aprobó la PG, *“no han tenido un interés real para ejecutar esa política, porque solamente hicieron la política para tener un documento, pero el objetivo no era tener un documento, sino que realmente se le apostara para su implementación y un compromiso tanto de las organizaciones de mujeres como de la municipalidad”¹⁷⁰*. En este marco, valoran que es la Alcaldía la que más se ha beneficiado de contar con la PG, pues le ha dado mayor prestigio ante instituciones que promueven la equidad de género.

Por su parte, algunos integrantes de la Comisión de Género del Concejo valoran que el proceso de asunción de la PG *“es lento, pero que los Concejales poco a poco van dándose cuenta de su importancia”¹⁷¹*, y que las capacitaciones están logrando elevar el nivel de sensibilidad. Uno de los Concejales de la Comisión también considera que entre las limitaciones principales para la implementación de la PG se encuentra *“la falta de concienciación de los hombres, la escasez de recursos, y que los hombres piensan que la equidad de género es cuestión de mujeres solamente”*. Como puede advertirse en el cuadro siguiente, si bien a nivel general los datos presentan un alto nivel de rechazo por parte del Concejo Municipal a los estereotipos sexistas, cuando se trata de mitos relacionados con el papel de las mujeres en la sociedad y en sus relaciones de pareja, las respuestas son más conservadoras.

¹⁷⁰ Martínez R., representante de Las Dignas en la Concertación de Mujeres, entrevista personal, 17/01/05.

¹⁷¹ Cerón N. Regidor, entrevista personal, 03/03/05.

8.3.4. Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.

En cuanto a la sensibilidad del personal técnico municipal, la mayoría (95%) considera que la municipalidad debe realizar acciones para promover que los hombres y las mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades, y en un 92% coinciden en que debe impulsar medidas de acción positiva para favorecer a las mujeres. Pese a este alto consenso, aún se manifiestan persistencias ante estereotipos sexistas, los cuales son mayores en la medida que la responsabilidad municipal es menor.

Resulta relevante el consenso que se manifiesta en torno a los problemas de violencia contra las mujeres. A pesar de ello es preocupante que los niveles administrativo y operativo presenten porcentajes tan altos en acuerdo e indecisión a varias de las preguntas. Las concepciones tradicionales de la sexualidad en las que se concibe que los hombres tienen, por naturaleza, mayor necesidad de tener relaciones sexuales, es donde el personal de todos los niveles responde de forma más conservadora.

Cuadro N° 31
Suchitoto. Persistencia de estereotipos sexistas en el personal municipal por tipo de responsabilidad.

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	Tipo de responsabilidad			
	Político	Jefaturas	Admin.	Operativo
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	33.3	33.3	50	46.2
El mejor lugar de la mujer es la casa	11.1	11.1	16.7	46.2
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	11.1	11.1	50	46.2
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	0	11.1	50	15.4
La máxima realización de la mujer es tener hijos	22.2	33.3	16.7	23.1
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	22.2	11.1	33.3	38.5
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0	11.1	0	0
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	0	11.1	0	0
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	11.1	33.3	50	15.4
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	11.1	11.1	16.7	23.1

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta. Los porcentajes son producto de la suma de respuestas "de acuerdo e indecisos".

En otro orden, si bien el 75% del total del personal municipal responde que la equidad de género es una propuesta para cambiar las relaciones entre hombres y mujeres, algunas entrevistas dan cuenta que en la práctica la PG se identifica como un asunto de mujeres. Por

ejemplo el Jefe de Proyección Social considera que la PG sirve a la alcaldía *“para fomentar y fortalecer el papel de la mujer”*.

8.3.5. Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales.

Las organizaciones de mujeres por su parte, reconocen la importancia de que la municipalidad cuente con la PG y con la UG, sin embargo, habiendo sido protagonistas de su formulación, consideran que la municipalidad, sólo ha cubierto los aspectos formales, y no han trascendido a aspectos sustantivos.

Algunas de las acciones comprendidas en la PG han sido asumidas directamente por las organizaciones de mujeres, tal es el caso de la coordinación con el Hospital para que las mujeres puedan tener mayor acceso a las pruebas de citología, sin pago y con agilidad, la articulación con diversos Centros Educativos para promover jornadas de educación sexual para jóvenes, y con algunas instituciones que proporcionan créditos con la finalidad de buscar alternativas crediticias para las mujeres.

Este aporte es reconocido por parte de algunos integrantes del Concejo Municipal, quienes consideran que *“son ellas las que mantienen la coordinación, no con toda la población, pero si cada organización controla a un buen grupo de mujeres, las capacitan, entonces considero que son un apoyo para la municipalidad, y sin su apoyo nos veríamos con gran dificultad para poder desarrollar proyectos y poder concienciar a las mujeres”*¹⁷².

Varias líderes de las organizaciones de mujeres coinciden con la idea que para fortalecer la PG, la municipalidad debe hacer primeramente un esfuerzo interno, para que las y los empleados se apropien de la política, ya que el conocimiento de las áreas y acciones es sumamente limitado. En este marco consideran que fortalecer la asignación presupuestaria para la PG es de carácter fundamental.

8.3.6. Percepciones y participación de las organizaciones externas de apoyo

Suchitoto, debido a su historia y a su potencial de desarrollo turístico, cuenta con una importante presencia de organizaciones e instituciones externas. La mayoría de ellas están enfocadas en diferentes áreas de desarrollo y apenas han tenido vínculos con las acciones de la PG, con excepción de las organizaciones no gubernamentales feministas.

Las Dignas, que han acompañado desde 1991 a las organizaciones locales de mujeres y asesoraron el proceso de elaboración de la PG, consideran que:

“El Consejo en sí solamente estuvo cuando se le presentaban los avances y no había mayor implicación de ellos e interés por conocer más la política; y actualmente creo

¹⁷² Cerón N. Regidor, entrevista personal, 01/02/05.

*que tampoco no hay mucho interés en conocer las diferentes acciones que se han planteado en la política, más se han quedado en lo formal que fue el acuerdo de aprobación de la política*¹⁷³.

Asimismo, consideran importante tener una relación más permanente con la UG para hacer propuestas conjuntas entre la UG, las organizaciones de mujeres y las Concejalas.

Por su parte, la Fundación CORDES elaboró durante el año 2003 un diagnóstico de la situación de violencia contra las mujeres en las zonas rurales. La presentación y divulgación de este estudio, ha servido para confirmar que la gravedad del problema en el municipio.

8.3.7. Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales

Las instituciones del nivel central en el municipio han participado de algunas acciones de la PG, a partir de las reivindicaciones y propuestas de las organizaciones de mujeres y no por iniciativa de la municipalidad, tal es el caso del Hospital, Centros Educativos, Juzgado de Paz y PNC.

Cabe destacar en este ámbito, que la Escuela Taller de Oficios No Tradicionales, apoyada por la AECI¹⁷⁴, cuenta con un plan institucional que contiene acciones e indicadores para la equidad de género. A pesar de ello, y de que la municipalidad tiene buena relación con esta instancia, la UG no ha logrado hasta la fecha establecer coordinación para articular el cumplimiento de la PG.

8.3.8. Sensibilidad y percepciones de la población.

La población de Suchitoto presenta en general un elevado nivel de sensibilidad a los aspectos de género. Así lo evidencia el cuadro siguiente, donde las preguntas relacionadas con la justificación de la violencia contra las mujeres (98% en desacuerdo) reflejan un especial consenso, el cual disminuye hasta el (77%), cuando se trata de la actuación ante hechos de violencia en ámbitos privados.

Los aspectos relacionados con la identidad y concepción del papel de las mujeres en la sociedad, sumado a las relaciones de pareja, es donde se presentan las respuestas más conservadoras. En relación a los diferentes niveles de sensibilidad entre las mujeres y los hombres, llama la atención que prácticamente en todas las preguntas, las mujeres respondieron con un mayor nivel de rechazo a los estereotipos sexistas. Resulta relevante sin embargo, que las mujeres respondan con un 30% que el mejor lugar para las mujeres es la casa y que siempre debe estar dispuesta a complacer a su marido (26%)

¹⁷³ Martínez, R. op.cit.

¹⁷⁴ Agencia Española de Cooperación Internacional.

Cuadro N° 32
Suchitoto. Persistencia de estereotipos sexistas en la población encuestada.

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% DE ACUERDO	% INDECISO	% EN DESACUERDO
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	33.7	18.1	48.2
El mejor lugar de la mujer es la casa	41	1.2	57.8
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	43.4	6	50.6
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	16.9	6	77.1
La máxima realización de la mujer es tener hijos	19.3	10.8	69.9
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	36.6	8.5	54.9
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	1.2	1.2	97.6
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	20.7	4.9	74.4
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	18.1	8.4	73.5
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	20.5	8.4	71.1
VALOR MEDIO%	25.1	7.4	67.5

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la encuesta

Desde el punto de vista de la edad, las respuestas no evidencian mayores diferencias generales, a excepción de la personas mayores de 60 años. Resulta sumamente preocupante que las respuestas de las personas más jóvenes son muy conservadoras a las preguntas relativas a las relaciones de pareja y al papel de la mujer en la sociedad. A nivel del las diferencias por lugar de vivienda, también se mantiene una tendencia general, en la que la población urbana responde de forma más conservadora que la rural.

En relación a los conocimientos sobre y la PG, el 49% había escuchado hablar de la equidad de género, mientras sólo el 20% ha participado en acciones municipales de la PG, el 61% considera que es una propuesta para cambiar las relaciones entre hombres y mujeres. Así mismo, el 88% considera adecuado que la municipalidad contribuya a divulgar los derechos de las mujeres.

8.4. Tenancingo

8.4.1. Política de Equidad de Género del Municipio de Tenancingo.

A. Etapas del proceso

- La Asociación de Mujeres de Tenancingo AMST, con el apoyo de CRIPDES¹⁷⁵, la Federación Luterana y Las Dignas, comienza en el año 2003 a trabajar en el proceso de elaboración de la PG, de forma autónoma y sin participación de la municipalidad.
- Para la realización del diagnóstico se convocaron a las mujeres de las comunidades, donde se identificaron los problemas más sentidos, así como oportunidades y estrategias para su resolución. Este diagnóstico, así como el documento de PG elaborado, fueron socializados en una asamblea amplia de mujeres celebrada en noviembre 2003.
- Las organizaciones antes señaladas inician un proceso de sensibilización e incidencia hacia los y las integrantes del Concejo Municipal, que permite, tras no pocas dificultades, la aprobación de la PG en febrero de año 2004.

A pesar de que formalmente ha existido una relación de colaboración entre la AMST y las autoridades municipales, uno de los ámbitos de tensión ha sido la falta de reconocimiento legal a la Asociación por parte de la Alcaldía, que tiene origen en diversas causas como veremos más adelante.

B. Estructura y análisis del documento.

En cuanto a su presentación la participación de la municipalidad está poco destacada, predominando en mayor medida las organizaciones sociales y Ongs que participaron en su elaboración, por lo que no evidencia claramente su carácter de política municipal. Las imágenes presentadas son coherentes con el formato de una Política de Equidad, incluyendo tanto a mujeres como hombres.

El documento está estructurado en una primera parte donde se incluyen una serie de apartados de Introducción y Contexto, y una segunda que incluye las áreas temáticas de trabajo.

I. Presentación, introducción y contexto institucional: Reconocen la discriminación y marginación sufrida por las mujeres, que determina la falta de oportunidades para su desarrollo integral. La municipalidad asume protagonismo en la elaboración y aprobación de la política, reconociendo el papel de la AMST, así como el de otras instituciones que han

¹⁷⁵ Organización no gubernamental salvadoreña, Asociación de Comunidades Rurales para el Desarrollo de El Salvador.

intervenido en el proceso¹⁷⁶, asumiendo su responsabilidad institucional en la promoción de la equidad de género. Esto resulta significativo dado que en realidad no participó en la elaboración de la misma, por lo que, a pesar de ello, podría representar un esfuerzo de apropiación.

II. Antecedentes y Diagnóstico municipal: breve, donde se presentan datos generales del municipio.

III. Conceptualización, Visión y Misión del Plan Estratégico del municipio: De forma breve justifica la importancia de la existencia de esta política a nivel municipal, como contribución al desarrollo integral del municipio.

En relación a los apartados anteriores podemos destacar los siguientes aspectos:

- A nivel del diagnóstico no se explica ni las fuentes informativas ni la metodología empleadas. Los datos presentados son muy generales, y existe escasa desagregación por sexo, excepción hecha de la referente a participación en la municipalidad, tanto en ámbito político como laboral. En este sentido existe poca vinculación entre el diagnóstico y las acciones que se plantean más adelante.
- Resulta positivo que la PG queda ubicada en relación a la Visión y la Misión del Plan Estratégico municipal, reflejando la vinculación a un marco institucional más amplio, previamente establecido.

IV. Áreas temáticas: Se plantean ocho áreas temáticas, cada una de las cuales contiene un *objetivo general*, la *estrategia* a implementar y las *acciones* a impulsar. Las áreas temáticas son las siguientes:

1. Salud sexual y reproductiva, física y mental
2. Economía
3. Formación y educación
4. Violencia hacia las mujeres y la niñez
5. Participación política de las mujeres
6. Infraestructura
7. Medio Ambiente
8. Cultura y deportes

En relación a éstas, cabe destacar:

¹⁷⁶ Como ya se señaló en el apartado de contexto, estas fueron fundamentalmente LAS DIGNAS, CRIPDES y CORDES.

- Las tres últimas áreas (Infraestructura, Medio Ambiente y Cultura y Deportes) recogen acciones generales que no identifican el enfoque de género¹⁷⁷, y por tanto como han de repercutir en la promoción de la equidad. Un ejemplo es el área de Medio Ambiente, donde el Objetivo habla de la recuperación de la flora y fauna, la Estrategia se refiere a la conformación de Comités Ambientales, y las Acciones específicas, por ejemplo a "Impulsar programas de separación y tratamiento de desechos sólidos", o "Proponer y acompañar a la Alcaldía en la elaboración de la Ordenanza de protección al medio ambiente."

Cuadro N° 33
Tenancingo. Carácter de las acciones de la PMEG por área temática

Eje	Acciones positivas para las mujeres	Acciones para la promoción de la equidad	Otras acciones	Acciones sin competencia municipal
Salud sexual y reproductiva, física y mental	2	3	1	2
Economía	7	1	2	-
Formación y educación	2	2	3	1
Violencia hacia las mujeres y la niñez	2	4	3	-
Participación política de las mujeres	4	2	-	-
Infraestructura	1	2	2	-
Medio Ambiente	-	-	5	-
Cultura y deportes	-	1	5	-
Total	18	15	21	3
Porcentaje (%)	32	26	37	5

Fuente: elaboración propia con base en acciones de la PG.

- En algunos casos se establecen acciones cuyo sujeto son instituciones centrales del Estado sobre las cuales las municipalidades no tienen competencias.
- Como podemos apreciar en el cuadro anterior, responden a las características anteriores cerca de un 42% de las acciones planteadas en el PG, lo cual evidencia escasa claridad conceptual, en particular en cuanto al enfoque de género, y también en relación al marco de competencia municipal.

En el siguiente cuadro se exponen, a modo de ejemplo de cómo ocurre para los otros ejes, todas las acciones del Eje de Salud sexual y reproductiva, física y metal, clasificadas según los criterios anteriores.

- Sólo una acción de todas las planteadas se dirige al interior de la municipalidad¹⁷⁸, mientras que todas las demás son hacia la población. Por otro lado no plantea acciones encaminadas a la transversalización de la PG en el quehacer municipal. En esta

¹⁷⁷ Clasificados como *Otras acciones*

¹⁷⁸ En este caso se trata de la acción n° 7 del área económica: "Elaborar un reglamento de contratación equitativa para el personal permanente y eventual de la municipalidad"

situación confluyen al menos tres elementos: por un lado la ausencia de la municipalidad en el proceso de elaboración; por otro, la concepción de la PG por parte de la AMST y las ONGs de apoyo como un medio para la introducción de demandas por las mujeres; por último el escaso conocimiento de éstas tanto del ámbito municipal y como de su posible vinculación con las demandas que persiguen.

Cuadro N° 34
Ejemplos de acciones del eje de Formación y Educación según su carácter

Eje	Acciones positivas para las mujeres	Acciones para la promoción de la equidad	Otras acciones	Acciones sin competencia municipal
Formación y educación	Gestión de un programa de becas de estudio para mujeres líderes y niñas de escasos recursos.	Sensibilizar al personal docente para que impartan un educación con calidad y eficiencia a los estudiantes, fomentando valores de equidad de género	Impulso y promoción de programas educativos de forma integral con lectura y escritura.	Que el ministerio de Educación impulse programas de atención psicológica en los centros educativos.

Fuente: elaboración propia con base en acciones de la PG.

- El área de Participación Política se orienta en particular al fortalecimiento de la organización de mujeres del municipio. Este aspecto se refiere nuevamente a la ausencia de claridad conceptual ya que no es competencia de las municipalidades la promoción de la organización, sino la creación de mecanismos de participación representativos y democráticos que permitan, tanto a hombres como a mujeres, la participación en la toma de decisiones.

Actores/as involucrados: En algunos casos, aunque no en todos, se señalan de forma explícita actores a nivel de la ejecución de algunas de las acciones (PNC, juntas directivas de las comunidades, ADESCOS y otras), mientras que en otras se plantea como estrategia la promoción de la coordinación con las instituciones presentes en el nivel local. Sin embargo, en los casos en los que se indican actores responsables, pocas veces se señalan las responsabilidades específicas.

En este sentido cabe destacar que, según las informaciones obtenidas la mayoría de los actores y actoras mencionados no fueron involucrados en el proceso de diagnóstico y diseño de la PG, lo cual no favorece su apropiación e incorporación al proceso de implementación.

Papel de la municipalidad: No existe un apartado específico donde se recoja el papel de la Municipalidad en la implementación de la política. En este sentido cabe mencionar:

- Se detecta ausencia de mecanismos que promuevan la institucionalización de la PG, como oficinas, comisiones municipales o presupuestos.
- No se indica como se realizará el monitoreo y seguimiento del cumplimiento.
- No establece un sistema de indicadores para la medición de los avances.

Acuerdo Municipal: El Acuerdo reconoce el compromiso de la municipalidad en la promoción de la Equidad de género: *“Aprobar la Política Municipal de Equidad de Género de este municipio con el objetivo de fortalecer la organización y promover la participación equitativa entre mujeres y hombres en los diferentes espacios de toma de decisión, comprometiéndonos a impulsar y apoyar las acciones establecidas en dicho documento¹⁷⁹”*. Cabe mencionar que no se señalan referencias presupuestarias para su difusión y/o ejecución.

8.4.2. Avances en la aplicación de la PG

I. Cuerpo normativo municipal

La municipalidad cuenta con una única Ordenanza, la referente a Tributación Municipal, la cual no contiene elementos que promuevan avances encaminados a la promoción de la equidad. A pesar de no existir ordenanza reguladora de ADESCOS o de participación ciudadana, el alcalde¹⁸⁰ manifiesta la promoción que realizan para favorecer la incorporación de las mujeres a las juntas directivas de las Asociaciones de Desarrollo Comunitario. En cuanto a la situación actual de su incorporación efectiva a dichas estructuras los resultados se presentan en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 35
Tenancingo. Presencia de mujeres y hombres en las JD de ADESCOS.

Presidencia		Vicepresidencia		Tesoreras y síndicas		Secretarías		Miembros JD	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
3	13	5	11	13	19	4	12	41	65
18,8 %	81,3 %	31,3 %	68,8 %	40,6 %	59,4 %	25,0 %	75,0 %	38,7 %	61,3 %

Fuente: elaboración propia a partir de datos suministrados por la municipalidad, enero 2005.

De las 16 ADESCOS reportadas por la municipalidad, no se evidencia la presencia de estructuras específicas para la promoción de las mujeres (Secretarías de la Mujer o similares), presentes en otros municipios analizados. La incorporación de las mujeres cuantitativamente a las juntas directivas es importante, aunque disminuye de manera sustancial en relación a los puestos de responsabilidad. Todo ello, si bien supone un cierto

¹⁷⁹ Alcaldía Municipal de Tenancingo et Al. *Política de Equidad de Género de del municipio de Tenancingo*. Departamento de Cuscatlán, El Salvador 2004. pp.19.

¹⁸⁰ López Alvarado A., Alcalde Municipal, entrevista personal, 11/3/05.

avance relevante, indica todavía la necesidad de un mayor esfuerzo de la municipalidad para favorecer la incorporación de las mujeres a puestos de decisión dentro de las comunidades.

II. Acciones promotoras de la equidad y/o acciones positivas.

En el 2002, en relación con la promoción de la equidad y previamente a la aprobación de la PG, la Alcaldía en coordinación con Las Dignas y la Asociación de Mujeres, apoyó un proyecto de construcción de viviendas que permitió a las mujeres acceder a la propiedad en igualdad de condiciones con sus parejas hombres. El alcalde informa que este mismo principio se está empleando en la actualidad en dos nuevos proyectos, uno ya en ejecución donde se construyen 110 viviendas y otro de reciente aprobación y que contará con 105 nuevas casas. Por otro lado, el alcalde indica que, dada la limitación de recursos existentes en el municipio para la ejecución de proyectos específicos para las mujeres, la municipalidad intenta que los proyectos de servicios básicos las beneficien.

En relación a las acciones positivas y a partir de la apertura de la UG, se han celebrado actividades conmemorativas de las mujeres, así como un curso de primeros auxilios a mujeres rurales, coordinado con el Cuerpo de Paz¹⁸¹. En estos momentos está apoyando el desarrollo de pequeñas granjas de gallinas, como acciones enmarcadas en la generación de ingresos para las mujeres.

III. Procesos de difusión permanente

Desde la Unidad de Género se ha realizado un taller de difusión de la PG por cada uno de los tres sectores existentes¹⁸² en el municipio, con participación de integrantes de las juntas directivas comunitarias y los comités de mujeres. Estos talleres han contado con escasa asistencia, justificada por las responsables de la UG en la dificultad de convocatoria. También AMST ha realizado y realiza diversos talleres de difusión de la política con mujeres de las comunidades.

En este sentido, se ha detectado una limitada coordinación entre ambas entidades, posiblemente influenciada por varias circunstancias. En primer lugar la Alcaldía no aporta un marco institucional claro a la coordinación con las mujeres, dada su dificultad para reconocerlas como organización autónoma. Por otro lado, las mujeres no han visto satisfechas sus expectativas en relación a la UG de la que esperaban respondiera a su plan de trabajo como organización, mientras que en realidad obedece, como unidad municipal que es, al plan de trabajo que le marca el Concejo.

¹⁸¹ Ong estadounidense que proporciona personal voluntario para diferentes tipos de proyectos.

¹⁸² El municipio se encuentra territorialmente dividido en tres sectores: Sector 1 o casco urbano con los cantones Jiñú, El Pepeto, El Perico y Copalchán; Sector 2: cantones Santa Anita y Huiziltepeque; sector 3: El Tablón, Corral Viejo y Ajuluco.

La UG ha desarrollado también dos talleres de sensibilización y formación al personal municipal sobre la equidad de género y la PG. A estos talleres ha asistido la mayor parte del Concejo Municipal y en menor medida el personal contratado. Según las responsables de la UG, a pesar de tratarse de una alcaldía pequeña con ocho personas empleadas, existe un elevado nivel de resistencia en parte del personal encargado de las Unidades.

Por otro lado, las encuestas señalan que todo el nivel político y ejecutivo-administrativo conoce la existencia de la PG, así como dos de las tres personas contratadas como personal operativo. A pesar de ello, sólo el 50% y el 33% del ejecutivo se identificaron con la respuesta "la equidad de género es una propuesta para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres". Aún siendo una política del Concejo, el 78% de sus integrantes respondió de la manera anterior, mientras que dos de ellos opinan que "no saben".

Cuadro N° 36
Tenancingo. Conocimientos del personal municipal.

"Usted cree que la equidad de género se trata fundamentalmente de:"	POLÍTICO	DIRECTIVO	OPERATIVO
Algo que tiene que ver con todas las mujeres	0	25	33,3
Una propuesta para cambiar las relaciones entre hombres y mujeres	77,8	50	33,3
Es algo que significa pleitos entre mujeres y hombres	0	0	33,3
No sé	22,2	25	0

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de las encuestas realizadas.

Las percepciones tanto del personal municipal como miembros del Concejo Municipal y AMST entrevistados coinciden en reconocer que el conocimiento de la PG por parte de la población es muy reducido, dada la escasa participación en los talleres, así como la poca continuidad de los procesos de difusión. En este sentido, es necesario reconocer una deficiencia metodológica en cuanto al resultado de las encuestas, derivada del tamaño de la muestra, cuando más de la mitad de los encuestados (66,7%) afirma conocer la existencia de la PG. Aunque las tendencias que señalan mayor conocimiento de mujeres (75%) que hombres (57%), y en el área rural (68%) respecto a la urbana (60%), se corresponden con las actividades de difusión realizadas en el marco de elaboración de la PG y de las acciones promovidas por la AMST, el elevado número de personas que afirmaron conocer la existencia de la PG no se corresponde con la información proporcionada por los y las actores clave entrevistados.

IV. Procesos de reforma institucional

❖ Políticas Institucionales que orientan el Plan Estratégico Municipal: La visión que orienta el Plan Estratégico Municipal 2002-2006 plantea un municipio que fomente la justicia

y la igualdad de condiciones de vida a la población, donde la misión plantea: "*Ser un municipio que fortalece la organización comunitaria, capaz de trabajar por sus demandas*"¹⁸³.

En el mismo se visibiliza claramente a las mujeres como actoras principales, tanto para la conformación del Comité de Desarrollo Local AMDNT¹⁸⁴, como en las comisiones de apoyo que han de crearse en cada comunidad. Es de señalar que se asume al Comité Municipal de Mujeres la responsabilidad casi total en la promoción de la participación y los derechos de la población femenina¹⁸⁵, excepto un leve señalamiento al rol de la alcaldía en el apoyo a la organización de mujeres. En particular se plantea para dicho comité "*garantizar la participación de las mujeres en los diferentes espacios de decisión para que se incorporen necesidades estratégicas y prácticas de las mujeres dentro de los planes de desarrollo*"¹⁸⁶, obligación de la que aparece exenta la alcaldía municipal, aún cuando debería ser ella y no el Comité de mujeres el encargado de garantizar la participación femenina.

Cerca de un año y medio para la conclusión del Plan Estratégico, la municipalidad aún no ha emanado ninguna de las ordenanzas que en el se planteaba, entre las cuales la reguladora de ADESCOS, medio ambiente y bebidas alcohólicas. De las Políticas establecidas en el mismo como necesarias a formular (equidad, niñez y adolescencia) sólo se ha aprobado la primera.

En el marco de la Estrategia¹⁸⁷ del Plan: "*trabajar de una manera planificada y sostenible, coordinando esfuerzos en función de lograr el desarrollo integral de hombres y mujeres de Tenancingo...*", tres de los cuatro resultados que se plantean apuntan indicadores con desagregación de mujeres y hombres. Por el contrario, las actividades indicadas en el marco de dicha estrategia no señalan cómo se promocionara la participación de las mujeres.

❖ Unidad de Género: Cuenta con dos personas, y se encuentra ubicada en un salón de reuniones de la Alcaldía, donde también se realizan reuniones de otros departamentos. Está dotada del equipamiento mínimo necesario. Recientemente ha sido ubicada en el organigrama de forma explícita, en dependencia directa del Concejo Municipal, aunque en la práctica depende del Alcalde. En dicho organigrama no se clarifica su relación con las otras unidades municipales.

¹⁸³ Alcaldía Municipal de Tenancingo, *Plan Estratégico 2202-2006 del Municipio de Tenancingo*. Tenancingo 2002. pp. 8.

¹⁸⁴ Asociación Municipal de Desarrollo Nuevo Tenancingo, nombre reciente que se otorga al CDL o Comité de Desarrollo Local, que debería ser el encargado de promover el cumplimiento del Plan Estratégico.

¹⁸⁵ Alcaldía Municipal de Tenancingo, *Plan Estratégico 2202-2006 del Municipio de Tenancingo*. Tenancingo 2002. pp.13.

¹⁸⁶ Ib idem pp.13

¹⁸⁷ Ib idem pp.11

En este marco de limitaciones, resulta sin duda paradójico que una Alcaldía con un número tan reducido de personal haya decidido contratar dos personas a cargo de una Unidad nueva y poco tradicional como la UG. En este sentido, se plantean dos posibilidades: bien la municipalidad está considerando la promoción de la equidad de género como un factor de fortalecimiento institucional, bien está eventualmente resolviendo por esa vía una situación de carencia de personal para realizar otras actividades municipales, gracias a los recursos para contratación que aporta el Proyecto.

La UG cuenta con su propio plan de trabajo, elaborado de forma conjunta con la Comisión del Concejo, aunque carece de partida presupuestaria específica para la ejecución de las actividades, más allá del apoyo material y logístico que eventualmente proporciona la municipalidad (transporte, papelería, etc.). En este Plan se recogen acciones relacionadas con las áreas de Salud, Educación, Participación Ciudadana y Economía; sin embargo, no se vincula de forma clara con la PG tanto a nivel de objetivos como de acciones, centrándose en gran parte en procesos de difusión hacia el interior de la municipalidad, aspectos carentes en la PG. En relación a la Participación Ciudadana, incluye la promoción de la participación de hombres y mujeres, mientras que la PG únicamente se enfoca a la promoción de la participación femenina. Aunque en el marco del Proyecto una de las razones de ser de las UG es la implementación de las PG en cada municipio, los datos anteriores parecen confirmar la opinión de una de las actoras externas en cuanto a que *“la alcaldía no siente la PG como propia ya que no participó en el proceso de elaboración”*¹⁸⁸.

Hasta la fecha la UG no ha intervenido en procesos de planificación municipal.

❖ **Comisión municipal:** Formada por dos concejales, un hombre y una mujer. Se comenzaron a reunir bimensualmente para planificar el trabajo de la UG y revisar las actividades realizadas, aunque, según las responsables de la Unidad, *“últimamente se han distanciado un poco del trabajo de la UG”*¹⁸⁹.

❖ **Presupuestos municipales:** La Alcaldía no cuenta con una partida presupuestaria específica para la implementación de la PG. Sin embargo, el alcalde manifiesta su disposición a aprobar una partida específica para el próximo ejercicio 2006. Los fondos para la ejecución del plan de actividades de la UG provienen del Proyecto y la contrapartida municipal establecida en el mismo, y son solicitados mensualmente y autorizados por el alcalde. Aunque no existe presupuesto participativo, el alcalde informa que son las JD de las Adescos las que plantean los proyectos que desean desarrollar en sus comunidades, y posteriormente el Concejo Municipal prioriza los proyectos. Siempre según él mismo, en estos proyectos va incluida también la visión de las mujeres ya que éstas forman parte de

¹⁸⁸ Martínez R, representante de Las Dignas en Tenancingo, entrevista personal, 20/04/05.

¹⁸⁹ Fuentes Avalos T., trabajadora de la UG, entrevista personal, 3/12/04

dichas JD. Sin embargo, visto el reducido acceso de las mujeres a los puestos de máxima decisión en las JD, y el contexto jerárquico con el que éstas funcionan, esta asunción es, cuanto menos, superficial.

❖ **Procesos de concertación:** A pesar de ser un municipio pequeño, con pocos actores y actoras locales, hasta la fecha no se han establecido coordinaciones interinstitucionales permanentes, sino que éstas han sido escasas y puntuales. Entre otras coordinaciones puntuales cabe destacar la asamblea realizada en noviembre del 2004 con presencia de CRIPDES, CORDES, Las Dignas y la AMST, donde cada organización planteó sus propuestas para promocionar en la PG en las ADESCOS y los comités de mujeres. Las responsables de la UG afirman que existe un cierto nivel de coordinación con CRIPDES y la asociación de mujeres para la planificación de actividades, aunque AMST considera que es muy limitada.

La UG informa que en fecha reciente se han comenzado a promover contactos a nivel de Educación, así como con la Unidad de Salud, para la ejecución de las acciones de la PG en esas áreas. Por último y según indican las responsables de la UG, ésta es reconocida como una unidad para las mujeres, y hasta la fecha no han llegado hombres a la misma.

❖ **Incorporación del enfoque de género en las otras Unidades municipales:** A partir del segundo taller realizado en el marco del Proyecto, Registro Familiar ha comenzado a registrar de forma desagregada los registros de nacimiento en función de que exista o no reconocimiento paterno. La encargada de esta Unidad es la única mujer entre el personal técnico y administrativo municipal, a parte de la empleadas de la UG.

Sin duda y como ya se señaló anteriormente la PG presenta limitaciones para promocionar la incorporación del enfoque de género en el trabajo municipal y su transversalización en las diferentes áreas, ya que no incorpora acciones relacionadas con el quehacer municipal ni especifica mecanismos para su institucionalización como política pública.

8.4.3. Voluntad política de autoridades municipales.

El Concejo Municipal de Tenancingo está formado por diez miembros, entre los cuales hay dos mujeres, ambas en puestos de suplencia.

El alcalde expresa la importancia de la PG para promover la participación y la organización de las mujeres, con el objetivo de prevenir la violencia y abrir oportunidades a las mismas; asume además el rol protagónico de la municipalidad en la difusión e implementación de la PG. Por otro lado, destaca que todo el Concejo Municipal está concienciado con la temática y le apuesta con fuerza, a partir de los talleres impartidos por la UG. Esta opinión se complementaría con los resultados de las encuestas realizadas, dónde del total de

respuestas emitidas, sólo el 16% de las correspondientes al personal político afirmaron estar de acuerdo con los estereotipos machistas.

Cuadro N° 37
Tenancingo. Persistencia de estereotipos sexistas en el personal municipal
por tipo de responsabilidad

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	Tipo de responsabilidad		
	Político	Jefaturas	Operativo
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	11,1	75	66,7
El mejor lugar de la mujer es la casa	33,3	50	100
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	22,2	50	66,7
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	0	25	0
La máxima realización de la mujer es tener hijos	33,3	100	66,7
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	22,2	75	66,7
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	11,1	25	0
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	0	50	66,7
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	11,1	50	33,3
VALOR MEDIO%	16,0	55,6	51,9

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la encuesta.

En relación a las encuestas, conviene recordar que, en el caso de Tenancingo, fueron realizadas a todo el personal municipal, político y laboral, excepto una concejala suplente. En este caso la mayoría del Concejo (90%) afirmó estar de acuerdo con que la Alcaldía impulse algunas acciones a favor de las mujeres y todos ellos reconocen posible aplicar criterios de equidad de género en el trabajo que desempeñan en la municipalidad. A pesar de los datos anteriores, tanto las responsables de la UG como la AMST, perciben a una buena parte del gobierno municipal como distantes de la temática y no encuentran siempre el apoyo que esperan.

El alcalde reconoce además la importancia de trabajar coordinadamente con las instituciones, en particular con la PNC y el Juzgado de Paz, a pesar de que en la actualidad dicha coordinación no existe. Como principales limitaciones existentes para la implementación de la PG, señala la escasez de recursos municipales y la cultura machista imperante en la población son los dos obstáculos fundamentales. Sin embargo, a nivel de encuestas, los miembros del Concejo identifican la falta de conocimientos y de asesoría (67%) como las principales limitantes, y en menor medida la escasez de recursos (33%). La participación del Concejo en los talleres de sensibilización y difusión de la PG al interior de la Alcaldía ha sido mayoritaria, teniendo en cuenta que únicamente se han desarrollado dos eventos al respecto.

8.4.4. Sensibilidad y capacidad del personal técnico municipal.

Como comentamos anteriormente, las responsables de la UG señalan las resistencias encontradas en el personal masculino¹⁹⁰ de la municipalidad para formarse. Sus trabajadoras perciben de estas personas que el tema no les atañe, o que no están de acuerdo con que la Alcaldía promueva la equidad entre hombres y mujeres. En aquellos que manifiestan algún interés, perciben también el temor de los mismos a la presión social. En aparente contradicción, en las entrevistas realizadas al personal masculino no se identifica de forma explícita este rechazo, y todos los trabajadores municipales entrevistados¹⁹¹ reconocen la validez de contar con una PG. Incluso uno de ellos señaló la importancia de la existencia de la UG, ya que el *“crecimiento del organigrama institucional da más realce al municipio”*¹⁹².

Los datos de las encuestas son también contradictorios ya que, si bien el 85% del personal indica estar de acuerdo con que la municipalidad impulse acciones a favor de las mujeres y el 90% con la pertinencia de que la municipalidad realice actividades para promover la igualdad entre hombres y mujeres, en relación a la expresión de estereotipos sexistas, el 56% de las respuestas del personal ejecutivo y el 52% del operativo manifiestan estar de acuerdo. Todo ello indica que, dado que el personal municipal encargado conoce de la existencia del Proyecto, y los recursos que éste aporta a la municipalidad, asumen las orientaciones “de discurso” que les transmite el Concejo y en particular el alcalde, aunque personalmente afirmen estereotipos que justifican la discriminación femenina y se resisten a que este nuevo enfoque modifique de alguna manera su trabajo, y por tanto, sus vidas.

Siempre según las encuestas, identificaríamos ligeramente más resistencia a nivel de puestos técnicos de decisión que a nivel operativo. Como ya vimos en otros municipios, esta persistencia se relaciona fundamentalmente con el rol de las mujeres en el espacio doméstico.

Como ya señalamos anteriormente, la mayor sensibilidad se percibe en la responsable de Registro familiar. En relación a ella, las trabajadoras de la UG manifiestan la existencia de un nivel de apoyo “entre mujeres” entre ellas, frente a los comportamientos “machistas” de sus compañeros, ya que, según la UG *“la compañera se sentía excluida”*¹⁹³.

Las trabajadoras de la UG tienen diferentes experiencias, una de ellas en el ámbito asociativo femenino y como concejala, la otra como promotora social. Sin embargo, se percibe en ellas poca claridad conceptual respecto a las implicaciones de la discriminación

¹⁹⁰ Tenancingo cuenta con ocho empleados municipales, además de las dos coordinadoras de la UG. Entre los primeros sólo existe una mujer, responsable de Registro familiar.

¹⁹¹ Entrevistas al encargado de UACI, Secretario Municipal, Registro familiar y Catastro, que corresponden a todo el personal de nivel encargado o administrativo existente.

¹⁹² Guillermo Pérez O., responsable de la UACI, entrevista personal, 9/3/05

¹⁹³ Fuentes Avalos T., trabajadora de la UG, entrevista personal 3/12/04.

genérica y las herramientas metodológicas para contribuir a la aplicación de la PG en el trabajo municipal, así como escaso conocimiento del ámbito municipal y sus mecanismos. Ello sin duda disminuye la eficacia del trabajo de difusión enfocado a vencer las resistencias existentes. Así, sugirió el responsable de la UACI que las trabajadoras de la UG han de capacitarse más para saber “vender su producto”¹⁹⁴.

La escasez de recursos es identificada de forma unánime por el personal encargado de las diferentes unidades municipales (100%) y el operativo (67%) como la principal limitación existente. Algunos entrevistados han manifestado además la ausencia de orientación por parte del Concejo Municipal para la aplicación de herramientas que permitan la incorporación de algunas innovaciones en las prácticas municipales. En este nivel se percibe escasa claridad conceptual en torno a la equidad de género en todas las personas entrevistadas.

En el terreno de las contrataciones para la ejecución de proyectos, tanto el Secretario¹⁹⁵ como el responsable de la UACI, señalan la dificultad física de las mujeres para incorporarse a los puestos de trabajo que genera la municipalidad en el marco de los proyectos de infraestructura. En este sentido las respuestas señalan que el 25% de los encuestados asume todavía que “la mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres”. Se evidencia en las entrevistas que, cuando los hombres hablan de incorporar a las mujeres a los procesos de participación o a los proyectos de trabajo de la Alcaldía, se refieren a la necesidad de que sus compañeros o esposos “les den permiso”.

Cuadro N° 38

Tenancingo. Dificultades evidenciadas por el personal municipal para aplicar la PG.

"Las mayores dificultades para aplicar la Política de Género en la municipalidad tienen que ver con:"	POLÍTICO	DIRECTIVO	OPERATIVO
No hay recursos suficientes	33,3	100	66,7
No es tan importante	0	0	0
Falta asesoría	33,3	0	0
No se sabe como hacerlo	33,3	0	0
No responde	0	0	33,3

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la encuesta.

Otras dificultades evidenciadas por la UG para promover la equidad de género en Tenancingo son el desconocimiento de la población, el desinterés de algunas mujeres, la escasa disposición del Concejo para la ejecución del trabajo, los limitados recursos existentes, así como la propia limitación en cuanto a conocimientos técnicos y herramientas.

¹⁹⁴ Guillermo Pérez O., responsable de la UACI, entrevista personal, 9/3/05.

¹⁹⁵ Martínez R.L., Secretario Municipal, entrevista personal 9/3/05.

Por último, señalan la incertidumbre respecto a la sostenibilidad del trabajo emprendido en el caso de la pérdida de la alcaldía por parte del FMLN.

8.4.5. Percepciones y nivel de participación de las organizaciones locales.

La labor de incidencia realizada por la AMST ha sido fundamental para la aprobación de la PG, y de hecho esta asociación asume como propio el interés de su difusión por lo que durante este 2005 señalan haber desarrollado diversos talleres con este objetivo. Así mismo, han realizado jornadas educativas en el marco de las actividades de la PG relacionadas con el eje de Violencia y la promoción de la organización femenina.

Como se señaló con anterioridad, aducen haber enfrentado numerosas dificultades tanto para lograr la aprobación de la PG, como para ser reconocidas por la alcaldía como interlocutoras válidas, la cual ha tardado casi tres años en otorgarles la personería jurídica¹⁹⁶. Según integrantes de la AMST, las dificultades enfrentadas habrían derivado de la demanda que las mujeres plantearon en el 2002 a la alcaldía para que destinara de forma específica un 3% de su presupuesto en actividades femeninas. Otras líderes valoran que esta dificultad ha tenido como base las resistencias partidarias a reconocer la capacidad de auto organización de las mujeres como movimiento social con autonomía y capacidad de decisión.

A pesar de ello, tanto la Presidenta como la vicepresidenta asumen como positiva la disposición actual de la alcaldía para promover la PG y la equidad de género en el municipio, así como la apertura de la UG, reclamando mayor coordinación y apoyo municipal a los procesos organizativos de mujeres, dado los numerosos obstáculos de toda índole que éstas enfrentan para poder participar. A pesar de que una de las coordinadoras de la UG forma parte de la AMST desde sus inicios, y actualmente de su Junta Directiva, este hecho no parece haber facilitado la coordinación entre ambas instancias.

Entre las dificultades fundamentales que identifican para la implementación de la política señalan la escasez de recursos económicos, las resistencias de los hombres a apropiarse del proceso, la falta de sensibilidad en el Concejo Municipal, así como la incertidumbre en torno a la continuidad de la UG.

8.4.6. Percepciones y nivel de participación de las organizaciones externas de apoyo.

El proceso de diagnóstico y elaboración de la política fue apoyado fundamentalmente por CRIPDES y Las Dignas. En la actualidad La Colectiva Feminista por el Desarrollo Local¹⁹⁷ siguen apoyando a AMST, en cuanto éstas forman parte de la Unión Nacional de

¹⁹⁶ que determina la legalidad de una asociación.

¹⁹⁷ Colectiva que tiene su origen en el Programa de Participación Política y Desarrollo Local de Las Dignas y que tras su autonomización de la Ong, invierte sus esfuerzos en la articulación de organizaciones locales de mujeres.

Organizaciones Locales de Mujeres¹⁹⁸, constituida en diciembre del año 2003. Por su parte CRIPDES también apoya a la asociación en su trabajo organizativo de las mujeres y en la realización de los talleres de difusión.

La representante de Las Dignas señala la dificultad que existió y existe para que la Alcaldía se apropie de la Política, ya que no participaron en su diseño y opina que no la reconocen como propia. Según la entrevistada, la Alcaldía la aprobó *“por la presión de las mujeres, sin apenas conocerla”*¹⁹⁹. Así mismo cree que la relación de la Alcaldía con la AMST está mediada por su propia relación con CRIPDES, en cuanto ésta apoya muchas de las actividades que realizan las mujeres. En este sentido, varias de las integrantes de la JD de AMST han sido contratadas por dicha institución como promotoras sociales, por lo que percibe que la municipalidad tiene dificultad para “separar” a las mujeres organizadas de CRIPDES.

Considera sin duda importante la existencia de la UG, y coincide en la dificultad de coordinación entre ésta y la AMST, influenciada según ella por la falta de experiencia de una de sus trabajadoras en el trabajo con mujeres, y la ambigüedad con que la otra coordinadora maneja el doble rol en cuanto trabajadora municipal a la vez que integrante de la JD de la propia AMST.

Por otro lado duda de la voluntad política del Concejo para la incorporación del enfoque de género, ya que *“no se ha dado mayor oportunidad a la participación real de las mujeres”*²⁰⁰, ya que la única concejala activa, por su papel de suplente, no es convocada a las reuniones de Concejo ni puede votar en las mismas.

Indica que el esfuerzo en la promoción de la EG a nivel local debe de realizarse de forma conjunta entre la municipalidad y las organizaciones de mujeres. Consideran fundamental la institucionalización de la UG como una unidad municipal más, creando los mecanismos para su intervención en otras áreas municipales. Por último, destaca la importancia de la coordinación entre las organizaciones de mujeres y las concejalas, con el objetivo de mejorar los niveles de incidencia y fortalecer la organización femenina en el municipio.

8.4.7. Nivel de apoyo y participación de las instituciones estatales.

En el momento de la presente investigación mayoría de las instituciones contactadas desconocía la existencia de la PG así como la existencia de la UG, este es el caso de la PNC o el Juzgado de Paz, aunque ambas instancias mostraron interés en ser convocados

¹⁹⁸ Red de Asociaciones Locales de Mujeres de El Salvador que aglutina a 24 organizaciones.

¹⁹⁹ Rubidia Martínez apoyo el proceso de elaboración de la PG así como el fortalecimiento de la AMST. Entrevista personal 28 de abril 2005.

²⁰⁰ Ib idem.

por la municipalidad. El responsable de la PNC señaló coordinar puntualmente con CRIPDES en eventos relacionados con la prevención de la violencia intrafamiliar.

8.4.8. Sensibilidad y percepciones de la población

Como se puede apreciar en el siguiente cuadro, los estereotipos machistas persisten en cerca de la mitad de la población encuestada, en particular, como en la mayoría de los municipios analizados, en relación a la mujer y el ámbito doméstico como el más adecuado para ella.

Se aprecia una menor aceptación de las premisas que justifican la violencia contra las mujeres, así como existe apertura para la incorporación de las mujeres en oficios tradicionalmente masculinos. El acuerdo ante la premisa “La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse” a pesar de ser claramente minoritario, avanza a medida que aumenta la edad de las personas encuestadas. En este caso, encontramos a los menores de 25 años (100%) en desacuerdo, mientras que el 8.3 de 26 a 40 años, el 25% de 40 a 60 años y el 33.3% de mayores de 60 años. Curiosamente, a medida que disminuye la edad de los entrevistados aumenta el porcentaje de personas que opinan que “por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer”, es decir, en las generaciones jóvenes siguen persistiendo estereotipos sexistas en relación a las prácticas sexuales.

Cuadro N° 39
Tenancingo. Persistencia de estereotipos sexistas en la población encuestada.

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% DE ACUERDO	% INDECISO	% EN DESACUERDO
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	46,7	16,7	36,6
El mejor lugar de la mujer es la casa	56,7	6,7	36,6
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	63,3	3,3	33,4
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	13,3	3,3	83,4
La máxima realización de la mujer es tener hijos	50	3,3	46,7
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	43,3	10	46,7
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	13,3	10	76,7
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	20	3,3	76,7
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	30	16,7	53,3
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	36,7	3,3	60,0
VALOR MEDIO%	37,3	7,7	55,0

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la encuesta.

En relación al análisis urbano-rural, existe una diferencia significativa entre las percepciones de los y las entrevistadas de ambas áreas. La asunción de estereotipos machistas es superior en el ámbito urbano, con una diferencia global de cerca de 10 puntos, dato que podría estar determinado por que la labor de difusión de derechos de las mujeres realizada por las diferentes instituciones se ha concentrado en el área rural.

Las mujeres manifiestan también una mayor oposición a los estereotipos sexistas planteados, en particular respecto al valor absoluto de la maternidad y la casa como el mejor lugar para la mujer.

La gran mayoría (97%) considera adecuado que la Alcaldía impulse algunas acciones dedicadas a las mujeres, sin diferencias entre sexos o área de las personas encuestadas. Igualmente se reconoce de forma mayoritaria la capacidad de las mujeres para participar en puestos de dirección política. Sin embargo, a medida que avanza la edad, aumenta la opinión de que los hombres están más preparados que las mujeres para dirigir, excepción hecha del grupo más joven.

Cuadro N° 40

Tenancingo. Persistencia de estereotipos machistas según sexo en la población

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	M	H	M	H
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	62,5	64,2	37,5	35,7
El mejor lugar de la mujer es la casa	50,1	78,5	50	21,4
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	62,5	71,4	37,5	28,6
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	18,8	14,2	81,3	85,7
La máxima realización de la mujer es tener hijos	43,8	64,2	56,3	35,7
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	50	57,1	50	42,9
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	18,8	28,6	81,3	71,4
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	18,8	28,5	81,3	71,4
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	25	71,4	75	28,6
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	37,6	42,9	62,5	57,1
VALOR MEDIO %	38,8	52,1	61,3	47,9

Fuente: elaboración propia a partir de resultados de la encuesta.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este apartado se plantean las conclusiones desarrolladas a partir del proceso de análisis de los resultados. Con el objetivo de evitar repeticiones y permitir una exposición clara y amena de los mismos se recogen como conclusiones por municipio las particularidades identificadas en cada caso. En el capítulo general se recogerán aquellas conclusiones comunes para la mayoría o la totalidad de los municipios analizados.

En este sentido, las conclusiones relacionan los hallazgos encontrados con la exposición teórica planteada inicialmente, con el objetivo de poder identificar tanto las limitaciones, potencialidades y recomendaciones detectadas para cada municipio.

Aunque el presente trabajo se ha enfocado en el análisis de las Políticas de Género y su grado de implementación, del mismo surgen otros aspectos que trascienden las políticas, y que se relacionan con la promoción de la equidad de género tanto al interior de la municipalidad como hacia la población.

9.1. Cojutepeque

La PG de Cojutepeque, al ser la de más reciente elaboración y aprobación, refleja los avances y la experiencia que han venido ganando las municipalidades y las organizaciones de mujeres y feministas, en el terreno de las políticas públicas para la equidad de género a nivel local.

El ejercicio de gobierno y la gestión pública que desarrolla la Alcaldía de Cojutepeque se inscriben en una tendencia innovadora y de búsqueda de construcción democrática, marco en el cual se considera la equidad de género como un factor de fortalecimiento institucional y de potenciación de la participación ciudadana.

La aplicación de la equidad de género en el municipio, por sus contenidos, ámbitos de trabajo y por el impulso institucional que ha tenido, trasciende a la propia PG. Sin embargo, contar con este instrumento ofrece un marco normativo que se vuelve fundamental de cara a la sostenibilidad del proceso.

La voluntad política del Concejo Municipal, el compromiso feminista y la experiencia previa de la Alcaldesa y de algunas funcionarias municipales, así como las alianzas municipales con organizaciones feministas, han sido factores desencadenantes para colocar en el ámbito público, diversos problemas de las mujeres vinculados a las relaciones de género.

Pese a que los resultados muestran disposición por parte de varias jefaturas y personal técnico y avances significativos, existen dos riesgos que es necesario tener en cuenta:

- ✓ Ante la falta de herramientas específicas para adecuar la implementación al contenido de trabajo en las diferentes unidades y departamentos, el proceso se puede estancar y perder la oportunidad de una transversalización efectiva de la PG como aporte a las transformaciones de las relaciones de poder entre hombres y mujeres,
- ✓ Debido al persistente énfasis de identificar las medidas de género únicamente con las mujeres, se continué des-responsabilizando a los hombres de su contribución a la construcción de condiciones de relaciones de equidad.

9.1.1. Limitaciones

- El reducido protagonismo de la Asociación de Mujeres para el Desarrollo de Cojutepeque y de otros actores locales como el CDL, en la elaboración e implementación de la PG, constituye una limitación para el intercambio y enriquecimiento entre la sociedad y el gobierno, requeridos para que los cambios en las relaciones de género se conviertan en procesos sostenidos.
- La falta de información desagregada por sexos, constituye un factor de debilidad de los diagnósticos que sustentan las PG, no permitiendo identificar con precisión las brechas de desigualdad en cada uno de los campos de intervención, ni medir el grado de avance concreto en cada terreno.
- Aunque comparativamente, la Alcaldía tuvo mayor participación que en otras localidades en el proceso de elaboración de la PG, el contenido de las áreas y las acciones reflejan un mayor énfasis en medidas de acción positiva. Si bien esto es comprensible desde la perspectiva de demanda y empoderamiento de las mujeres, es necesario fortalecer las acciones de carácter inclusivo de mujeres y hombres, y promotoras de relaciones de equidad de género.

9.1.2. Potencialidades

- Vincular la implementación de la PG a la política de alianzas que la municipalidad desarrolla con diferentes organizaciones sociales, incluidas tanto las asociaciones locales, nacionales como las de personas emigrantes del municipio, puede ser una oportunidad para ampliar el impacto de las transformaciones en las relaciones de género.
- La voluntad política del Concejo Municipal que si bien no es total, si es predominante, permite tomar decisiones que contribuyen al avance de la PG.
- La vinculación entre el Plan Estratégico y la PG constituye sin duda un elemento importante para contribuir a la sostenibilidad de la iniciativa.

- La existencia dentro de la PG de acciones dirigidas a lo interno de la Alcaldía, en especial al Área de Recursos Humanos, ofrecen un marco para que el personal municipal eleve su sensibilidad, logre mayor claridad conceptual y fortalezca su capacidad técnica para una adecuada aplicación del enfoque de género.
- Un factor decisivo ha sido el compromiso y la acumulación de experiencia y conocimiento de la Alcaldesa, como Regidora de San Salvador en el período 2000-2003, y al formar parte de distintos espacios asociativos que promueven los derechos de las mujeres.

9.1.3. Recomendaciones

- Desarrollar una estrategia específica orientada a lograr mayor involucramiento del CDL, JD de ADESCOS y de la Asociación de Mujeres para el Desarrollo de Cojutepeque en la implementación de la PG, asegurando la efectiva participación ciudadana y una masa crítica local, capaz de incidir en la continuidad de la PG ante eventuales cambios en el gobierno municipal.
- Si bien el aporte de las organizaciones feministas se reconoce sumamente valioso en el proceso de la PG, es necesario el fortalecimiento de las capacidades técnicas en materia de género por parte del personal de la Alcaldía, de tal forma que la municipalidad pueda asumir la iniciativa que le corresponde como principal instancia pública responsable del cumplimiento de la PG.
- Sería conveniente, aprovechar las condiciones de ser cabecera departamental, para realizar un esfuerzo concertado con instituciones del gobierno central en el territorio, con el propósito de generar y disponer de información desagregada por sexo en diferentes ámbitos, que permitan conocer a profundidad la magnitud de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, medir el avance y el impacto social de las acciones que promueven la equidad de género.
- Dado que la PGR es la instancia donde principalmente se gestiona la demanda de la cuota alimenticia y el reconocimiento paterno, y que muchas personas consideran que éste es un problema grave de las familias en el municipio, la articulación de estrategias entre la alcaldía y su delegación resultan fundamentales para la aplicación de la PG y la promoción de los derechos de las mujeres.
- Desarrollar programas específicos de sensibilización y difusión de la PG con el personal municipal operativo y de campo, que por lo general y debido a la ubicación física de su trabajo no están presentes en las discusiones y actividades de la PG, y es un eslabón clave para las estrategias de divulgación institucional, ya que se trata del personal que tiene contacto cotidiano con la población,

- Ante las dificultades en los indicadores, que no establecen tiempos, y no todos corresponden a los ámbitos de competencia municipal, sería conveniente complementar su elaboración y desarrollar mecanismos de captación y actualización de información con otras instancias de gobierno del nivel central presentes en el municipio.

9.2. San Rafael Cedros

9.2.1. Limitaciones

- La ausencia de un Plan Estratégico formulado que defina, de forma consensuada con los y las diferentes actores del municipio, el proyecto de municipio que San Rafael desea, es sin duda una limitación a la hora de contar con un marco institucional de referencia que oriente, de coherencia y sistematice los diferentes esfuerzos normativos municipales.
- A nivel de la PG, una de las limitaciones detectadas en la PG tiene que ver con la falta de concreción de acciones propias del Eje de Toma de decisiones en el ámbito privado. Si bien resulta positiva su mención, en cuanto reconocimiento del papel del Estado en la regulación de algunos aspectos de la vida privada, es necesario desarrollar algunas acciones específicas para darle contenido.
- La UG, a pesar de encontrarse claramente identificada en el organigrama, se encuentra al mismo nivel que el resto de unidades de la municipalidad, sin que se establezcan mecanismos de coordinación entre ellas. Este vacío limita la capacidad de intervención de la UG en la planificación de las diferentes unidades municipales de cara a la transversalización del enfoque de género.
- La existencia de una organización local de mujeres resulta un aspecto importante para dar seguimiento y realizar controloría social a la implementación de la PG por parte de la municipalidad. Sin embargo, una limitación a destacar reside en su escasa visibilización como colectivo autónomo tanto a nivel de la PG como en la práctica diaria de relación con la municipalidad.

9.2.2. Potencialidades

- San Rafael Cedros es un municipio de tamaño medio, bien comunicado y accesible geográficamente, con posibilidades de desarrollo endógeno a partir de actividades económicas relacionadas con el comercio de ganado. Esta potencialidad para el desarrollo económico lo es también para la implementación de la PG.
- La Política de Género de San Rafael es coherente en relación a los objetivos, políticas y acciones que se plantea, así como está adecuadamente ubicada en el ámbito de

competencia municipal. En este sentido además, la existencia de acciones que conectan con el trabajo de la municipalidad, así como su coherencia con el plan de trabajo de la UG son sin duda factores que facilitan su implementación.

- Teniendo en cuenta su juventud, el esfuerzo de implementación de la PG demuestra ya avances en cuanto a su implementación, en particular referidos al área Papel de la Municipalidad. La existencia de una partida presupuestaria municipal aprobada para la realización de actividades de las mujeres, con proyección trianual, es un elemento que, junto con los anteriores, destaca la voluntad política existente por viabilizar el esfuerzo planteado y proporcionan un marco inicial de institucionalización.
- Contar con una Gerencia sensibilizada y con interés en la promoción de la equidad de género a nivel local, representa una potencialidad para la implementación de la PG, en cuanto cabeza del equipo técnico que debe operativizar todas las políticas y decisiones del CM.
- La idea, todavía incipientemente desarrollada por parte de la municipalidad, de proyectar la PG hacia espacios de concertación temática como la Mesa de Educación, es sin duda una potencialidad de cara a promover la participación y la corresponsabilidad de las diferentes instituciones del Estado central a través de sus delegaciones locales.
- Cabe destacar como potencialidad importante para la ejecución de la PG y la promoción de los derechos de las mujeres la elevada participación femenina en las estructuras directivas comunitarias, que alcanza también un nivel significativo en los puestos de máxima decisión como presidencias y vicepresidencias.

9.2.3. Recomendaciones

- Visto que aún no existe, la oportunidad se plantea para elaborar y formular el Plan Estratégico Municipal en tiempo breve, incorporando al mismo las demandas y necesidades de las mujeres, así como la visión de equidad de género que lo relacione con la PG, y de a ésta un marco institucional más fuerte que permita su sostenibilidad.
- Reforzar el carácter institucional del documento, reflejando además la existencia y el papel de la asociación local de mujeres. En este sentido, es necesario trabajar para mejorar la coordinación existente entre la UG y la asociación de mujeres con el objetivo de sumar esfuerzos.
- Reconociendo la importancia de la existencia de una partida presupuestaria aprobada, la baja prioridad otorgada así como el reducido monto con que cuenta, plantean en San Rafael el desafío impregnar con visión de género las otras prioridades presupuestarias.

Se considera positivo además identificar, para el próximo ejercicio presupuestario, una partida específica para la ejecución de la PG, además de la ya existente para las actividades de mujeres.

- Reactivar la mesa de Educación-No Violencia, involucrando a los y las diferentes actores, para definir roles, responsabilidades.
- Promover el desarrollo de acciones incluyentes, que permitan a los hombres reflexionar sobre su responsabilidad en las relaciones de género y su capacidad para intervenir en su transformación.
- Que la alcaldía realice un sondeo comunitario, para elaborar una bolsa de empleo de mujeres que permita la incorporación de mujeres al trabajo remunerado de la alcaldía, independientemente de las características de dicho trabajo.
- Relacionar acciones positivas de cara a promover la incorporación de las mujeres en las actividades relacionadas con el tiangué, como actividad tradicionalmente masculina. En este sentido sería de interés promover la vinculación de estrategias de desarrollo económico para mujeres en relación con esta actividad.

9.3. Suchitoto

En este municipio, la incidencia de las organizaciones de mujeres ha sido fundamental para la existencia de la PG, y para los avances en su divulgación. Ésta es sin duda una de las fortalezas del proceso, y el factor que hasta ahora asegura las posibilidades de continuidad. Sin embargo, de no superarse las resistencias institucionales al interior de la municipalidad, difícilmente se convertirá en un instrumento de política pública municipal con aplicación efectiva.

La Alcaldía de Suchitoto ha desarrollado una estrategia consistente encaminada a la modernización de su gestión y a la innovación en diferentes campos. Sin embargo no ha posicionado a la PG como un factor que fortalece esta orientación, y que puede contribuir a lograr un mayor impacto social de las acciones municipales en diferentes ámbitos.

El peso mayoritario de las áreas y líneas de acción hacia acciones positivas a favor de las mujeres, identifica en gran medida a la PG con las Plataformas reivindicativas de femininas. Si bien éste carácter permite convertirla en un instrumento de concertación entre la municipalidad y las organizaciones de mujeres, también le debilita como instrumento de gestión municipal, pues las acciones que promueven explícitamente la equidad de género son mucho menores, no están vinculadas al contenido de trabajo de las dependencias municipales, no promueven la participación masculina en los cambios de las relaciones de

género y no incluyen medidas que preparen a la municipalidad como la instancia principal que debe asegurar su cumplimiento.

9.3.1. Limitaciones

- La escasa participación de las ADESCOS y organizaciones mixtas en el proceso de elaboración y seguimiento a la aplicación de la PG dificulta la apropiación por parte de éstas instancias ciudadanas.
- Aunque las autoridades municipales reconocen que la PG es una política bajo su responsabilidad, los resultados muestran escasa voluntad política real para su cumplimiento, así como una insuficiente sensibilización y capacidad por parte del personal técnico para realizar una aplicación efectiva.
- Tanto el Plan de Desarrollo, como otros instrumentos municipales, dan cuenta de una importante capacidad de la municipalidad para el registro y generación de información precisa acerca de la situación de la población del municipio. Esta habilidad desarrollada no ha sido aprovechada para generar y actualizar información desagregada por sexo, la cual serviría para medir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, poder evaluar los avances en la aplicación de la PG en los diferentes campos.
- El movimiento de mujeres se concentra fundamentalmente en el ámbito rural, lo que limita su accionar en el casco urbano, y por tanto la inclusión de propuestas de mujeres urbanas a sus plataformas, desaprovechando sus posibilidades de respaldo.
- Las tensiones entre líderes de las organizaciones de mujeres con algunos integrantes del Concejo Municipal no permite el aprovechamiento de capacidades y aportes mutuos, dificultando el enriquecimiento y la concertación que los procesos de democratización necesitan.

9.3.2. Potencialidades

- La experiencia de organización e incidencia de las organizaciones de mujeres es sin duda una potencialidad para la sostenibilidad de los procesos de demanda de aplicación del enfoque de género en las políticas públicas. Esta es la localidad donde además, las líderes del movimiento de mujeres tienen más formación feminista.
-
- De los cuatro municipios analizados, el movimiento de mujeres en Suchitoto es el más diversificado tanto territorialmente como por áreas de interés y ámbitos de trabajo, lo cual significa una experticia nada despreciable para la concertación con el gobierno municipal. Estas organizaciones también están articuladas a nivel nacional en la Unión Salvadoreña

de Organizaciones Locales de Mujeres, lo que amplía sus posibilidades de influencia e incidencia política.

- La existencia de la instancia de concertación de las organizaciones de mujeres les permite la interlocución como actoras políticas locales, habiendo negociado y conseguido una representación en el Concejo Municipal, en la plataforma del partido FMLN.
- Cabe desatacar la apertura que algunas unidades municipales han mostrado para incorporar acciones de género en el contenido de su trabajo, así como la disposición manifiesta a coordinar su trabajo con el POA de la UG.
- La existencia de otros programas para la equidad de género como el de la Escuela Taller en Oficios apoyada por la Agencia de Cooperación Internacional de España y el ISDEMU, representa una oportunidad para articular el desarrollo de la PG con otras entidades públicas.
- La existencia de fuentes de generación de riqueza enfocadas al turismo y al uso de sus recursos naturales, lo cual pone en evidencia que el municipio cuenta con recursos endógenos para su desarrollo, condición que incide en la capacidad del gobierno local para el impulso y ampliación de políticas sociales.

9.3.3. Recomendaciones

- Aprovechar las condiciones generadas por la próxima coyuntura electoral (marzo 2006) para promover una revisión de la PG, donde se asegure una participación activa de las diferentes dependencias municipales y de organizaciones mixtas, complementando esta labor con la creación de otros instrumentos como el Plan de Acciones Positivas y la inclusión de la perspectiva de género en otros mecanismos de regulación municipal.
- Articular la PG con los esfuerzos de modernización e innovación en la gestión municipal, poniendo en evidencia sus potencialidades como instrumento eficaz en el mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de la población.
- Aprovechar las capacidades institucionales de la municipalidad y otras instituciones locales, para generar información desagregada por sexo, para poder sustentar los diagnósticos de género y medir los avances.
- Articular el POA de la UG con el Plan de Equidad de la Escuela Taller de Oficios, para el fortalecimiento de las actividades de formación y capacitación para el trabajo a mujeres en oficios no tradicionales.
-

- Desarrollar una estrategia específica de vinculación de la PG con el Plan de desarrollo turístico del municipio, y con los esfuerzos en el ámbito de gestión del medio ambiente.
- Promover una revisión de la Ordenanza Reguladora del Plan de Desarrollo Local, incorporando contenidos de la PG.
- Aprovechar las condiciones de concertación existentes en el municipio, para ampliar el marco de incidencia de la PG hacia otros actores sociales e institucionales.
- Desarrollar programas de sensibilización y difusión de la PG, con especial atención hacia la población urbana.

9.4. Tenancingo

Este municipio se enfrenta sin duda con una dificultad de partida que tiene que ver con su pequeño tamaño y la escasez de recursos locales, que determinan el escaso desarrollo del territorio tanto a nivel económico como social. En estas condiciones, la reducida estructura municipal, la escasa disponibilidad de recursos humanos y materiales, y su débil comunicación vial, actúan sin duda como limitantes a la hora de poner en marcha prácticas innovadoras y poco asumidas como la equidad de género.

9.4.1. Limitaciones

- La ausencia de la municipalidad durante la elaboración de la PG representa sin duda una limitante importante, tanto de cara a la apropiación de la misma por el CM, como enfocada a su cumplimiento por parte del personal municipal. Este vacío junto con la implicación de la AMST como única actora local con participación efectiva en su elaboración, determinan la percepción de la PG como algo relativo "a las mujeres".
- Esta ausencia, junto con la necesidad de las mujeres de vehicular sus necesidades prácticas a través de la política, se plasma en la limitada claridad conceptual a la hora del diseño de las acciones, en relación con la equidad de género y el ámbito de trabajo municipal.
- La escasa conexión de la PG con el contenido de trabajo de las unidades municipales, dificulta su apropiación e implementación por parte del personal técnico. Más aún cuando, tanto en el esquema de trabajo de la municipalidad como en su práctica, predomina la concepción de una alcaldía tradicional meramente prestadora de servicios.

- Siendo necesario reconocer los esfuerzos de la municipalidad en cuanto a la visibilización de problemas y demandas de las mujeres a partir del Plan Estratégico 2002-2006, tanto en este plan como en la propia PG, se detecta una confusión en cuanto al sujeto responsable de su ejecución. En los documentos anteriores se descarga a la municipalidad de la responsabilidad de la promoción y participación de la población femenina, la cual es asumida por la organización local de mujeres.
- En relación a la voluntad política, los resultados de la presente investigación demuestran que, a pesar de existir algunos avances, ésta es todavía es muy débil y no es asumida por la mayoría del CM. Es por ello, la ausencia, a un año y medio de la aprobación de la PG, de mecanismos de institucionalización a excepción de los promovidos por el Proyecto. Esta débil voluntad política, unida a la limitación de recursos, cuestionan la sostenibilidad del esfuerzo en ausencia de financiamiento externo.
- Se destaca la ausencia de normas que promuevan la participación de las mujeres a nivel de las JD de las ADESCOS.
- Sin duda la persistencia de estereotipos sexistas en el propio personal municipal y sus resistencias a la incorporación del enfoque de género, representan un obstáculo importante para la implementación de la PG. En este sentido, la afinidad existente entre las tres trabajadoras municipales, si bien puede ser un factor que favorezca el impulso de la equidad de género, también existe el riesgo de la segregación de este enfoque como "asunto de mujeres", de responsabilidad exclusiva de éstas, si los hombres perciben esta alianza como amenaza y no se consigue que el interés trascienda al resto del personal municipal.

9.4.2. Potencialidades

- Dada la limitación de este municipio, determinada por su escala, sin duda una potencialidad importante enfocada a dar sostenibilidad a los procesos. En este marco, la existencia del Proyecto y de la Unidad de Género resulta de gran importancia como posibilidad de intercambiar experiencias con los otros tres municipios del Proyecto y el desarrollo de vínculos con instituciones municipalistas y otras especialistas en la promoción de la equidad de género.
- Como factor positivo se destaca la existencia de una organización de mujeres comprometida, reconocida a nivel municipal y con representación territorial, que cuenta con apoyo de organizaciones feministas y mixtas, así como cierta capacidad de incidencia e interlocución con el gobierno local.

- Es de destacar la disposición y el interés del alcalde para difundir y apoyar la implementación de la PG, así como su disposición expresa a aprobar una partida presupuestaria específica en el ejercicio próximo, para la implementación de la PG.

9.4.3. Recomendaciones

- Se propone la actualización de la PG con iniciativa de la municipalidad, como una nueva oportunidad para involucrar y sumar fuerzas de los y las diferentes actores del municipio, tanto a la organización femenina como a las organizaciones mixtas, en particular al Comité de Desarrollo Local ADMNT, así como a todas ONGs e instituciones del Estado central presentes en el municipio, de cara a generar procesos de concertación y responsabilidad compartida. Esta sería una nueva oportunidad también para favorecer la participación de los hombres como actores con posibilidad de transformación de las relaciones de género. En este marco sería necesaria la revisión del documento y su actualización, teniendo presente la necesidad de clarificar conceptos y ámbitos de competencia.
- En este marco, sería conveniente profundizar las estrategias de articulación microregional y la construcción de alternativas mancomunadas. Ello le permitiría una mayor eficiencia en el uso de los recursos propios disponibles, así como, a partir del intercambio, la posibilidad de aprender de las experiencias de otros municipios con mayores niveles de desarrollo y capacidades instaladas.
- Se sugiere diseñar una estrategia para el fortalecimiento de las relaciones entre la Asociación de Mujeres y la UG, como las principales actoras interesadas hasta ahora.
- Sin duda sería deseable que la municipalidad elaborara y aprobara la Ordenanza reguladora de ADESCOS, recogiendo las acciones de la PG que plantean la necesidad de la incorporación de hombres y mujeres de forma equitativa en las estructuras comunitarias. Esta normativa facilitaría ir superando resistencias a la participación de las mujeres y contribuiría a la democratización de dichas estructuras.
- Se propone como posibilidad para comenzar a incorporar la visión de género en el quehacer municipal, la puesta en marcha de pequeñas acciones en las diferentes unidades que permitan la desagregación por sexos tanto a nivel de registro de nacimientos, de propiedad, así como la inclusión en los pliegos de licitación de los proyectos de la alcaldía la obligatoriedad para las empresas concursantes de emplear población local para los proyectos, con énfasis en las mujeres. Estas acciones, que deberían ser solicitadas por el CM al personal municipal, no tienen un gran costo ni requieren un gran esfuerzo visto los volúmenes de información que se manejan en el municipio.

Cuadro N°

Limitaciones, Potencialidades y recomendaciones a partir de los cuatro casos analizados.

ASPECTOS	Cojutepeque	San Rafael Cedros	Suchitoto	Tenancingo
Limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Refleja avances respecto a otros casos.. - Equidad de género como factor de fortalecimiento institucional y potenciación de PG. - Poco protagonismo de organizaciones locales. - Falta de información desagregada por sexo. <p>Riesgos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estancamiento por falta de herramientas técnicas para aplicar la PG a las unidades municipales. - Des-responsabilización de los hombres al identificar la EG como exclusivamente referente a mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de Plan Estratégico Municipal. - Falta de claridad en los mecanismos de coordinación entre UG y otras unidades. - Estancamiento de las mesas de concertación por causas electorales. - Poca visibilización de la organización local de mujeres como colectivo autónomo, en su relación con la municipalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de modernización municipal no articulada a la PG. - Énfasis de la PG en acciones positivas, la PG se debilita como instrumento de gestión. - Poca voluntad política de autoridades municipales - Poca participación de ADESCOS y organizaciones mixtas. - Ausencia de acciones en la PG hacia lo interno de la municipalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de la alcaldía en elaboración de la PG - PG no articulada a unidades municipales - Asociación de Mujeres AMST es la única actora local con incidencia en la PG. - Poca claridad conceptual. - Voluntad política limitada en el CM. - Resistencias en el personal municipal.
Potencialidades	<ul style="list-style-type: none"> -PG y su política de alianzas amplía el impacto de las transformaciones. - Voluntad política y decisión institucional clara. - Cuenta con acciones relacionadas con el área de RRHH de la municipalidad. - Esbozos de presupuesto con Enfoque de Género. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación y comunicación del municipio con posibilidades de desarrollo a partir del comercio de ganado. - Coherencia entre la PG y sus acciones hacia el interno de la municipalidad. - Gerencia sensibilizada. - Elevada participación de mujeres en la JD de las ADESCOS. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión innovadora en diversos campos. - Capacidad de generar información. - Apertura de algunas unidades municipales. - Programa de Equidad en la Escuela Taller de Oficios. - Fuentes propias de generación de recursos y desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambio de experiencias con otros municipios. - Organizaciones de mujeres comprometidas con PG. - Disposición e interés del Alcalde por divulgar e implementar la PG.
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor involucramiento de actores locales. - Fortalecer capacidades técnicas de la municipalidad. -Articulación de esfuerzos con Instancias del Gobierno Central para diagnósticos desagregados. - Estrategia con PGR. - Atención a la sensibilización a personal operativo: contacto cotidiano con la población. 	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar carácter institucional del documento de PG. - Dar mayor visibilización a organizaciones locales de mujeres. - Aplicar la visión de género al presupuesto municipal. - Promover más acciones incluyentes de hombres. - Sondeo comunitario para bolsa de empleo en proyectos municipales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovechar la próxima coyuntura electoral para revisar la PG y consolidar compromisos institucionales. - Articular la PG a modernización y estrategia de desarrollo. - Ampliar incidencia a otros sectores y población urbana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualizar la PG con iniciativa municipal. - Profundizar estrategias mancomunadas. - Fortalecer relaciones entre la UG y organizaciones de mujeres. - Ordenanza de ADESCOS. - Acciones básicas para registro de información.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

En el marco de la nueva gestión pública, la equidad de género en El Salvador todavía no entra por la puerta grande de las reformas del Estado. Aún cuando existe una preocupación por modernizar las municipalidades, las políticas públicas que promueven transformaciones en la estructura social de las relaciones de género no son consideradas componentes fundamentales de dichos procesos.

Esta dificultad de partida tiene que ver con la cultura sexista y discriminatoria predominante de las sociedades patriarcales, donde el espacio privado de reproducción social lo aseguran las mujeres. Desde el Estado, las mujeres han sido vistas ante todo como madres y garantes de la vida familiar. Por ello, es preciso tener presente que la aplicación de Políticas de Género modifica la mirada de las instituciones hacia las mujeres y sus relaciones con los hombres, cuestionando y profundizando el carácter democrático del ejercicio de gobierno.

En este contexto, sin llegar a ser una tendencia dominante, el impulso de mecanismos municipales para la equidad de género y promoción de derechos de las mujeres, representa cambios significativos en el quehacer municipalista. Como se señaló anteriormente, cerca del 23% de alcaldías del país cuentan con algún tipo de experiencia concreta en este campo. Con estos avances, el desafío se coloca en el orden práctico, en cómo hacer que las municipalidades asuman la equidad de género como una competencia propia, mientras que en el terreno conceptual, se trata de la identificación de las entidades locales de gobierno, como instancias desde las cuales se reconceptualiza la democracia y la ciudadanía, garantizando el carácter inclusivo de las mujeres como sujetos de derecho, y se promueve una intervención pro-activa en la construcción de la equidad de género.

En este marco, las Políticas y Oficinas Municipales para la Equidad de Género en los municipios de Cojutepeque, San Rafael Cedros, Suchitoto y Tenancingo representan una muestra de contextos territoriales y políticos diversos, donde los procesos de promoción de la equidad de género han tenido diferente origen, con diversidad de actores y actoras participantes en su impulso e implementación. Si algo las une, además de su cercanía geográfica y lo que ésta determina, es la juventud de los procesos, en todos los casos con menos de un período de gobierno de implementación. Por ello, la exploración de sus potencialidades y limitaciones se relaciona fundamentalmente con las políticas formuladas, sus contenidos, y los mecanismos creados para su ejecución, en la perspectiva de que las municipalidades las asuman como propias.

Sin duda, el impulso del Proyecto "*Construyendo municipios más equitativos y democráticos*" a partir de un acuerdo mancomunado, representa una experiencia innovadora de este caso ya que, si bien en el país existen otras experiencias intermunicipales para la formulación de

Planes de Igualdad de Oportunidades, éstos han sido producto de iniciativas donde ha predominado el impulso de organizaciones e instancias de cooperación externa. En este caso, las municipalidades cuentan con apoyo externo por parte de entidades de cooperación descentralizada de los ayuntamientos vascos, pero son los gobiernos locales quienes establecen el acuerdo que da vida y origen al proceso, logrando además un compromiso de continuidad que excede el inicio del próximo período electoral.

10.1. Limitaciones y potencialidades

A. Del origen de las políticas de género y su marco de competencias.

Con diferentes énfasis, se ha constatado que la experiencia de estos cuatro municipios es un ejemplo de la evolución de los procesos cuando la iniciativa y el actor principal son las organizaciones de mujeres, ya sean Ongs u organizaciones locales. Las actoras con iniciativa identifican el espacio municipal como aquel ámbito público que puede dar solución a sus demandas mediante la generación de políticas públicas. En muchos casos además, las organizaciones actúan no sólo como demandantes y asesoras, sino incluso a veces como co-ejecutoras en relación al gobierno local.

Siendo totalmente lícita y lógica esta incidencia, con frecuencia, como ocurre en Suchitoto o Tenancingo, las organizaciones no conocen en profundidad en que medida la municipalidad tiene competencia y capacidad para responder a sus demandas. En estos casos, la escasa presencia de la alcaldía y la ausencia del personal técnico en los procesos de elaboración de las PG, determina la existencia de un número de acciones que no corresponden a las competencias municipales. Por otro lado, esta falta de coherencia incide en la dificultad de apropiación posterior por parte de la municipalidad de las políticas aprobadas, tanto por parte del Concejo Municipal, como del personal directivo y técnico de la Alcaldía que deberá implementarla. En estos casos se hace evidente que la institucionalidad creada por medio de la política es sumamente frágil.

En algunos casos, las demandas de las mujeres como origen de las PG, dan lugar a que éstas sean en realidad planes de acción positiva para las mujeres más que políticas orientadoras del quehacer municipal en materia de género. La necesidad de incluir el mayor número de problemáticas a atender, lleva incluso a incorporar acciones y medidas que, si bien son problemas de las mujeres, su solución no necesariamente está vinculada a los cambios en las relaciones de género.

De hecho, con frecuencia el contenido de las PG pone mayor énfasis en las acciones positivas que promueven el ejercicio de derechos de las mujeres y el mejoramiento de sus condiciones de vida que en acciones que transformen las relaciones de poder entre hombres y mujeres. De allí que, otra dificultad se relaciona con la escasa referencia a aspectos que

aseguren la inclusión de los hombres como co-responsables de la construcción de relaciones de equidad, lo que refuerza que la población masculina perciba estas políticas de, para y a ejecutar por las mujeres, y reafirma sus resistencias para incorporarse a los procesos de transformación que se proponen.

De esta manera, la fuerza reivindicativa que tienen las PG, tiende en alguna medida a volverse en contra de las propias políticas, sobre todo cuando las municipalidades asumen débilmente su papel conductor en su elaboración y ejecución.

B. De la diferenciación de espacios institucionales y espacios asociativos.

Del análisis de las PG, así como de los planes de trabajo que las operativizan, resulta evidente que en la mayoría de casos existe una confusión acerca de cual es el sujeto principal de las políticas. En algunos casos, como San Rafael Cedros, los planes institucionales de las UG colocan como responsables de las acciones a las organizaciones de mujeres. En otros, como Suchitoto, donde la Concertación de Mujeres aparece como instancia responsable de coordinar la ejecución de la PG, esta confusión se expresa en la dificultad para que las mujeres organizadas distingan el ámbito de trabajo de una UG, como oficina municipal, del ámbito de trabajo asociativo, en particular cuando la responsable de dicha Unidad proviene del movimiento de mujeres.

En algunas ocasiones las expectativas sobre el contenido de trabajo de las UG y de las organizaciones tiende a no confundirse. Es importante tener presente que son entidades diferentes, con ámbitos de actuación relacionados pero no siempre coincidentes. El reto se sitúa en que se coordinen en relación a sus puntos de coincidencia, dado que los recursos son pocos y las resistencias a superar, muchas.

Esta complicación impide la adecuada concertación y coordinación de esfuerzos. Independientemente del origen de las PG y los motores para su impulso, es importante tener presente que una vez aprobadas, éstas se convierten en un instrumento institucional, cuyo cumplimiento es responsabilidad principal de la municipalidad.

C. De la participación ciudadana y los procesos de concertación.

Las municipalidades salvadoreñas usualmente impulsan y acompañan la promoción de la organización comunitaria. Esta promoción se enmarca, con frecuencia, en prácticas y concepciones autoritarias desde las que los gobiernos locales abordan los procesos de participación ciudadana y política. En la mayoría de casos, este apoyo tiene fines partidarios y búsqueda de apoyos por encima de una verdadera práctica participativa democrática. En cierta medida, las municipalidades pretenden tutelar a las organizaciones sociales. Aquellas que no controlan, no les merecen confianza, convirtiéndose en un obstáculo para que les

reconozcan su legalidad y autonomía. Este ha sido el caso de algunas organizaciones de mujeres, como las de Suchitoto o Tenancingo.

Desde la perspectiva de las autoras de esta tesis, no es competencia de las municipalidades la promoción de la organización de la población, sino la creación de mecanismos ágiles, representativos y democráticos, con reglas de funcionamiento claramente definidas, que permitan a la población el ejercicio de sus demandas, la participación en la toma de decisiones y la contraloría social, fundamentales en un estado democrático. En tal sentido, se considera que algunas de las acciones de las PG extralimitan las atribuciones municipales al proponerse el fortalecimiento de las organizaciones, función que, de ser autónomas corresponde a las propias asociaciones.

D. De la voluntad política y las capacidades institucionales.

Como evidencia el caso de Cojutepeque, la presencia de una alcaldesa comprometida con los derechos de las mujeres y la promoción de la equidad de género, que lidera un Concejo Municipal sensibilizado con la temática, sitúan la voluntad política como un elemento fundamental para el impulso de este tipo de procesos innovadores. Siempre en el caso anterior, la capacidad de liderazgo institucional así como la existencia de una parte del personal gerencial sensibilizado y dispuesto a innovar aplicando el enfoque de género en diferentes ámbitos municipales, constituyen la base sobre la cual son posibles las iniciativas que ya se han puesto en marcha en esta municipalidad.

Resulta necesario constatar que, aunque en menor medida en San Rafael y Suchitoto, la gran mayoría de las acciones recogidas en las políticas de equidad se orientan hacia la generación de cambios en la población, mientras que pocas "miran" hacia dentro de la municipalidad, lo cual genera desconexión entre ambos ámbitos, y limita que las PG se conviertan en instrumentos útiles para la transversalización del enfoque de género en el quehacer municipal.

La intervención del enfoque de género de forma integral en los procesos de planificación y gestión municipal, es un aspecto todavía ausente en la mayoría de los municipios estudiados, excepción hecha de algunas iniciativas desarrolladas en Cojutepeque. De esta forma, se ha podido constatar en los cuatro municipios estudiados que el reducido nivel de conocimiento de las responsables de la UG respecto al enfoque de género y el ámbito de trabajo municipal, así como la ausencia de herramientas metodológicas adecuadas que permitan la innovación en las diferentes unidades municipales, son limitaciones a superar en corto plazo. En este contexto, la promoción de la equidad de género a partir del desarrollo de nuevos instrumentos metodológicos representa sin duda una oportunidad para fortalecer las capacidades institucionales, ampliando y profundizando la aplicación de las PG.

E. De las dificultades de concertación entre diferentes niveles de gobierno.

Para que las PG logren un impacto más amplio sería conveniente que su implementación se desarrollará articuladamente con la Política Nacional de la Mujer, la cual ofrece un marco normativo de carácter nacional con el cual podrían armonizarse. Por ello, las UG y otras dependencias municipales deben vincular su trabajo con otras instituciones públicas presentes en los municipios y, en varios casos se señalan como instancias con las cuales el gobierno municipal debe “promover, incidir o coordinar” para la ejecución de las acciones de las PG.

A pesar de ello, se ha constatado que la mayoría de los actores y actoras mencionados (Ministerio de Salud, Ministerio de Educación o PNC) no fueron involucrados en el proceso de diagnóstico y diseño de las PG, e incluso desconocen su existencia, a pesar de aparecer en las mismas como responsables de acciones. Esta limitación determina que involucrarlos en la fase de implementación requiera un mayor esfuerzo.

Por otro lado, la ausencia de una efectiva Política de Estado, que promueva la equidad de género y vincule el nivel central de gobierno, a partir de sus dependencias territoriales con las municipalidades, termina dejando la coordinación a la “buena disposición personal” de funcionarios tanto municipales como sectoriales. A esto se suma la fragilidad institucional de la instancia rectora de la PNM, cuya presencia en la mayoría de municipios es prácticamente nula.

F. De la sostenibilidad de los procesos.

Como se ha señalado en apartados anteriores, la sostenibilidad de los procesos de aplicación de las PG se relaciona con múltiples factores.

La existencia de una masa crítica y capacidad de incidencia por parte de instancias asociativas interesadas, generalmente femeninas, constituye un factor fundamental para la continuidad de los procesos. En la actualidad, las organizaciones que han promovido las PG son sobre todo las asociaciones de mujeres. Cabe destacar que otras organizaciones sociales mixtas van incorporando – aún tímidamente -la equidad de género en sus plataformas y criterios organizativos.

A nivel político, la ausencia de representación proporcional en la composición de Concejos Municipales, y la consecuente falta de cultura de negociación y concertación en el ámbito municipal, fragilizan las posibilidades de continuidad de los procesos ante eventuales cambios en los Gobiernos Municipales producto de los resultados electorales.

Las experiencias analizadas dan cuenta que, para que las PG sean menos vulnerables a las posibilidades de interrupción producto de los procesos y cambios por causa electorales, es

necesario trascender a aspectos que exceden a los contenidos y ámbitos de trabajo de las propias PG. En este caso, la institucionalización de los procesos emprendidos a partir de la incorporación del enfoque de género en políticas, normas o actividades municipales resulta de especial importancia, como se demuestra en los casos de San Rafael o Cojutepeque.

En relación a los recursos, la Ley de FODES²⁰¹ puede representar en algunos casos, una limitación para que las municipalidades inviertan recursos en políticas sociales no vinculadas a aspectos de infraestructura. Esta dificultad es particularmente relevante en aquéllos municipios con escasa capacidad recaudatoria, como es el caso de Tenancingo. A pesar de ello, la limitación de recursos se convierte frecuentemente en una excusa para restringir el carácter y la amplitud de los procesos, cuando la realidad constata que se trata sobre todo de una cuestión de prioridades, por encima de los montos concretos, en cuanto a la asignación de recursos municipales se refiere. En este sentido, el gran reto planteado es influir y transformar el enfoque con el que se actúa y se hacen las inversiones públicas municipales, tratando de que la equidad de género esté presente, y se convierta en una prioridad para los gobiernos municipales salvadoreños.

En cuanto al personal municipal, en particular a los niveles gerenciales y de jefatura, se plantea la necesidad de potenciar los procesos de sensibilización, acompañados de formación más sostenida en aspectos relacionados con la equidad de género, así como de herramientas concretas aplicadas al quehacer de cada una de las unidades que permitan la creación y el desarrollo de nuevas capacidades institucionales.

10.2. Recomendaciones

A. En relación a las Políticas, como aprendizaje para nuevas experiencias.

Como punto de partida, la elaboración de una PG municipal, debe tener como base el conocimiento de la realidad local, especialmente de las inequidades de género y de sus recursos en un sentido amplio, es decir de las instituciones y asociaciones interesadas en promover cambios en las relaciones de poder entre mujeres y hombres.

En cuanto a los procesos de elaboración de las PG, se plantea la necesidad de revisar los diagnósticos que las sustentan, con el objetivo de generar mayor número de datos desagregados por sexo, para sustentar las acciones que se proponen, así como evidenciar las brechas de género existentes en cada uno de los municipios.

²⁰¹ Fondo de Desarrollo Económico Social de El Salvador, mediante el cual se transfiere a los municipios el 3% del Presupuesto General de la Nación. Este establece que el 80% de las transferencias deben ser para inversión en proyectos de desarrollo comunitario, cuyos requisitos se identifican fundamentalmente con aspectos de infraestructura.

Teniendo en cuenta el costo que conlleva un proceso de diagnóstico cuantitativo en profundidad, se recomienda realizar entrevistas y talleres en cada municipio, con mujeres y hombres líderes, instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales presentes cada uno de los territorios. En este sentido, se podrían seleccionar tipologías de mujeres y hombres más representativos, a los cuales realizarles una entrevista personal. En referencia a datos cuantitativos, se podrían seleccionar un número reducido (2-5), de mayor disponibilidad, e intentar desagregarlos por sexo.

Se trata también de utilizar la información disponible en y sobre los municipios, teniendo presente que las alcaldías son generadoras de información y que, en muchos casos, incorporar la variable sexo a los formularios y sistemas de registro no resulta una tarea sumamente costosa o difícil.

Siempre en el mismo marco, se recomienda realizar, durante el proceso de elaboración de la PG, entrevistas al personal municipal, en particular a las personas con algún nivel de decisión, con el objetivo de clarificar funciones y áreas de trabajo de cada una de las dependencias, de esta manera poder incluir en la PG acciones que conecten la promoción de la equidad de género con el quehacer de las distintas unidades municipales.

Se sugiere revisar la presentación gráfica de las políticas, dejando claridad de la responsabilidad institucional en su elaboración e implementación. En el caso de que ya estén publicadas, este criterio se puede aplicar en futuras ediciones y en materiales de convocatoria a actividades municipales.

En relación a las acciones, se recomienda verificar las PG poniendo atención al ámbito de competencias municipales, asegurando que estén explícitamente enfocadas a la equidad de género. Resulta importante además, establecer equilibrio de porcentajes entre acciones enfocadas de forma específica al fortalecimiento de las mujeres y acciones que incluyan a los hombres como responsables de la construcción de relaciones de equidad entre los géneros.

Por último, se recomienda involucrar, desde la fase de diagnóstico, a las diferentes instituciones y organizaciones presentes en el municipio, explorando tanto la disponibilidad como la capacidad existente en cada una de ellas. En municipios pequeños, sería de particular interés crear una mesa de concertación a favor de la PG. En ciudades medianas y grandes estas instancias pueden ser temáticas o territoriales.

B. En relación a la sensibilidad y capacidad del personal municipal, político y técnico.

De los datos obtenidos en los casos analizados, se detecta la importancia y validez de los procesos de sensibilización al interior de la municipalidad, por cuanto, adecuadamente enfocados, contribuyen a la reconstrucción del pensamiento sexista dominante, y permiten ir creando apoyos en aquellas personas más receptivas. En este sentido, se sugiere realizar procesos sostenidos de formación, y que las personas capacitadoras cuenten con claridad conceptual, así como con habilidades y herramientas metodológicas que les permitan progresivamente superar las resistencias que se presentan en el desarrollo de las PG. Por todo ello, es fundamental la incorporación de hombres y no sólo de mujeres a los procesos de sensibilización. Como ha resultado evidente, la voluntad política traducida en decisión institucional, claramente transmitida al personal municipal, resulta determinante para promover su participación en los procesos de sensibilización.

Así mismo, es necesario que las municipalidades identifiquen apoyos externos de asesoría y formación en género, que permitan el fortalecimiento de las capacidades de la UG a través de conocimientos, metodologías y herramientas que les permitan relacionar de forma adecuada y creativa el ámbito municipal con la promoción de la equidad de género.

C. De la institucionalización de las PG.

La institucionalización de las PG resulta fundamental para afianzar los procesos y evitar interrupciones en el marco de los cambios post electorales. En este orden, los aspectos más importantes a reforzar serían:

- El carácter normativo de las PG a través de ordenanzas municipales.
- La asignación de partidas presupuestaria específicas para la implementación de las acciones de la PG, al mismo tiempo que la creación de mecanismos que permitan asegurar que la inversión realizada en otras áreas municipales cuenta con el enfoque de equidad de género.
- En este mismo sentido, dada la limitación de recursos con las que se encuentran las municipalidades salvadoreñas, tan importante o más que el aspecto anterior, el reto está en que las municipalidades comiencen a cambiar el enfoque de las actividades que realizan, e incorporen criterios, necesidades y demandas de las mujeres. Se trata entonces de comenzar a calificar la intervención municipal a partir del enfoque de género.
- Asegurar una adecuada ubicación de las UG en el organigrama y flujograma de las alcaldías para que, por una parte, puedan vincularse claramente a las instancias de decisión y vehicular la voluntad política, y por otro, una relación fluida con otras dependencias a las que asesora en la aplicación de la PG.
- Mecanismos de monitoreo y evaluación del impacto de las PG en los ámbitos de gobernabilidad, cohesión social y cómo su aplicación contribuye a elevar los indicadores de desarrollo humano del municipio.
- En el mismo marco, las personas más sensibilizadas y comprometidas con la PG que integran los CM, apoyados en el personal técnico, deberían promover mecanismos

sencillos que les permitan medir la rentabilidad social y política de las PG y de sus acciones, con el objetivo de lograr vencer las resistencias de aquellos integrantes más reacios, y generar un mayor nivel de apoyo, tanto a nivel del personal como de la población.

- La formalización de mecanismos de contraloría ciudadana, que permitan que las organizaciones y asociaciones participantes lo hagan con pleno derecho, y con responsabilidades claras.
- La creación de mecanismos de concertación entre las instancias estatales presentes en los municipios, y la coordinación con las delegaciones departamentales del ISDEMU, que inicialmente podrían centrarse en la aplicación del eje de la PNM relativo a la participación ciudadana y política de las mujeres.

D. En relación a la transversalización de la equidad de género.

Es necesario revisar todo el quehacer municipal para incorporar criterios de equidad de género en la definición de políticas, planes y ordenanzas de la municipalidad. Como estrategia de avance progresivo, se propone iniciar por la política de recursos humanos de la municipalidad. Aún cuando ésta no esté formalizada, es necesario incorporar criterios de equidad en la contratación de hombres y mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad del organigrama municipal, asegurando equidad en el sistema de retribuciones. Una segunda acción en este campo es asegurar, por parte de la municipalidad, el pago de las cuotas alimenticias del personal municipal y la aplicación del enfoque de género en los diferentes instrumentos de formación y evaluación del personal.

La participación de la UG en los procesos de planificación de las diferentes unidades municipales es fundamental, tanto para permitir que las propias UG conozcan con mayor detalle el trabajo municipal, como para que puedan intervenir en las otras unidades promoviendo la incorporación de criterios de equidad entre hombres y mujeres.

E. En relación a los procesos organizativos y de participación ciudadana.

De las circunstancias analizadas en los escenarios locales y el contexto nacional, se evidencia que el impulso de las PG requiere tanto la intervención institucional como la participación activa de organizaciones sociales y de la ciudadanía interesada.

Es necesario sin duda reconocer el aporte fundamental de las organizaciones de mujeres en este tipo de procesos. En este marco se plantea la necesidad de que las organizaciones, sin perder su autonomía y razón de ser, se articulen de una manera más amplia con otro tipo de organizaciones mixtas, Ongs e instituciones locales del gobierno central con el objetivo de promover consensos que les permitan contar con un mayor nivel de apoyo.

La visión desde las organizaciones locales de mujeres, y los marcos conceptuales y programáticos de los gobiernos locales tienen diferencias. Sin embargo, es necesario un esfuerzo para reconocer y respetar éstas, buscando fortalecer los puntos de coincidencia, coordinación y colaboración. Se evidencia la necesidad de que las organizaciones locales de mujeres conozcan los límites de la gestión municipal y sus competencias, evitando así la frustración de no obtener respuesta a sus demandas en ámbitos donde la municipalidad no tiene posibilidad de responder.

En cuanto a los niveles de responsabilidad en la aplicación de las PG, es importante tener presente que la municipalidad debe promover la equidad de género y el respeto de los derechos de mujeres y hombres, mientras que la función de las organizaciones locales se debe centrar en la contraloría y apoyo al ejercicio de gobierno en la elaboración de propuestas de aplicación y de co-gestión.

F. En relación a los procesos de sensibilización y el involucramiento de la población.

Como señalamos en el marco teórico, la sensibilización a favor de la equidad de género conlleva procesos largos, por cuanto implica transformar patrones culturales muy arraigados, que determinan relaciones de poder que discriminan a las mujeres. Por ello se requiere coherencia en los mensajes desde la municipalidad, de tal manera que cada oportunidad de comunicación se ponga al servicio de la educación y la sensibilización ciudadana.

En esta línea, en la coordinación con las instancias de educación se recomienda que los esfuerzos se concentren en la niñez y en la juventud, para que las instituciones educativas incorporen en sus programas actividades encaminadas a la transformación de dichas relaciones, incorporando a los jóvenes de ambos sexos

Por último, es importante tanto para las organizaciones que promueven estos procesos como para las propias municipalidades que cuentan con PG u otros mecanismos para impulsar la equidad de género, desarrollar procesos de intercambio que permitan los aprendizajes mutuos, y la articulación para incidir en las políticas y normas nacionales que favorezcan el desarrollo de las PG a nivel municipal. En este orden es fundamental retomar las propuestas de reforma al Código Municipal, para incluir de forma la promoción de la equidad de género como una competencia municipal específica.

GLOSARIO

AMST: Asociación de Mujeres Solidarias de Tenancingo.

ARENA: Alianza Republicana Nacionalista, partido político.

CAM: Cuerpo de agentes municipales.

CDU: Centro Democrático Unido, partido político.

CM: Consejo Municipal.

CORDES: Comunidades Rurales de El Salvador.

COMURES: Corporación de Municipalidades de El Salvador.

CRIPDES: Comunidades Rurales Independientes para el Desarrollo de El Salvador.

EG: Equidad de Género

FISDL: Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local

FMLN: Frente Faraundo Martí para la Liberación Nacional, partido político.

ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

JD: Junta Directiva.

Las Mélicas: Asociación Movimiento de Mujeres "Mélida Anaya Montes", Ong feminista salvadoreña que trabaja también en el ámbito municipalista.

Las Dignas: Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida, ONG feminista salvadoreña pionera en la incidencia para la elaboración de Políticas municipales de equidad en El Salvador.

MU: Movimiento Unidad, partido político.

PG: abreviatura utilizada en la presente investigación para indica Políticas de Equidad de Género o Políticas de Género.

PGR: Procuraduría General de la República.

PNC: Policía Nacional Civil.

Proyecto: Proyecto Municipios Más Equitativos y Solidarios, en el que participan las cuatro municipalidades, financiando por Euskal Fondoa- Gobierno Vasco.

PTT: Programa de Transferencia de Tierras.

UACI: Unidad de Adquisiciones y contrataciones institucionales.

UG: Unidad de Género.



BIBLIOGRAFIA

Alcaldía Municipal de San Rafael Cedros, Política de Participación Ciudadana de San Rafael Cedros. Alcaldía Municipal, 2004.

Alcaldía Municipal de San Rafael Cedros, *Política de Género del Municipio de San Rafael Cedros, Desarrollo con inclusión y Equidad*. Alcaldía Municipal y Las Mélicas, 2004.

Alcaldía Municipal de Tenancingo, *Plan Estratégico 2202-2006 del Municipio de Tenancingo*. Tenancingo 2002.

Alcaldía Municipal de Tenancingo et Al. *Política de Equidad de Género de del municipio de Tenancingo*, Departamento de Cuscatlán, El Salvador 2004.

Alcaldía de San Salvador, *Política Municipal para la Equidad de Género*, Coord. Gerencia de Desarrollo Humano de la Alcaldía Municipal de San Salvador, El Salvador, Diciembre 2002.

Arocena J., "El análisis de lo social desde la perspectiva del desarrollo local", en *El Desarrollo Local, Un Desafío Contemporáneo*, Ed. Taurus, Uruguay, 2002.

Astelarra J., "Democracia, Género y Sistema Político" en *Democracia De Género, Una Propuesta Inclusiva*. Comp(es): Meentzen A. y Gomáriz E. Ed. Fundación Heinrich Böll, San Salvador, 2003.

Ayuntamiento de Vitoria, *Generando la Igualdad, Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas*. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y Diputación Foral de Alava. Vitoria, 2001.

Clulow M., *Equidad de género y gobernabilidad local, un estudio de la política municipal para la equidad de género de la ciudad de San Salvador*, San Salvador, 2003.

Consortio Iberinsa-Epyypsa, *Diagnóstico, Plan Nacional de Ordenamiento y Desarrollo Territorial de El Salvador*. El Salvador, 2002.

Dirección General de Estadística y Censos, *V Censo de Población*, Ministerio de Economía. El Salvador, 1992.

FUNDAUNGO. *Código Municipal Explicado*. Fundación Dr. Guillermo Manuel Ungo, San Salvador 1998.

FUNDAUNGO, Directorio Municipal 2003 - 2006. Ed. Fundaungo. San Salvador, 2000.

Fundación Demuca, *Inclusión de la perspectiva de Género en la Gestión Municipal, serie de experiencias n°12*, Ed. Demuca, San José de Costa Rica, 2001.

Guzmán, Virginia, *La Equidad de Género como tema de debate y Políticas Públicas*. En Género en el Estado, Estado del Género. Ediciones de las Mujeres N° 27. Isis Internacional. 1998.

Herrera M. et Al., *Análisis comparativo de dos casos de planificación del desarrollo: Municipio de Suchitoto, El Salvador y Cantón Rumiñahui, Provincia de Pichincha, Ecuador.*, Trabajo Final Módulo Planificación Estratégica del Desarrollo Local. Maestría en Desarrollo Local, UCA, El Salvador, 2002.

Herrera M. y Landa A., *Estrategia de aplicación de la Política Nacional de la Mujer en los Niveles Locales*; Instituto Nacional de la Mujer de Honduras (INAM) y Agencia Española de Cooperación (AECI). Tegucigalpa, enero 2005.

Iniciativa de Mujeres por la Igualdad en la Participación Política. *Plataforma de las Mujeres Salvadoreñas 1997 - 2000*. Ed. Las Dignas, San Salvador 1997.

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. *Política Nacional de la Mujer*. Ed. ISDEMU. San Salvador, 2000.

Jager M., *Participación política de las mujeres en los gobiernos locales de Centroamérica*. Ed. Fundación Demuca-Cooperación Española, San José de Costa Rica, 2002.

Landa A., Rivera A.K. y Herrera M., *Informe sobre la participación política de las mujeres en El Salvador*. Ed. Las Dignas, San Salvador, septiembre 2004.

Las Dignas, *Las Mujeres Ante, Con, Contra, Desde, Sin, Tras... El Poder Político*. Área de investigación Mujeres por la Dignidad y la Vida. Ed. Las Dignas. San Salvador 1995.

Las Dignas, "Una Propuesta Feminista Para La Participación Política De Las Mujeres Salvadoreñas". *Segunda parte: El quehacer político del movimiento de mujeres*. Colección Debate N° 4. Ed. Las Dignas. San Salvador, Julio 1993.

Las Dignas, *Las Mujeres Ante, Con, Contra, Desde, Sin, Tras... El Poder Político*. Área de investigación Mujeres por la Dignidad y la Vida. Ed. Las Dignas. San Salvador 1995.

Las Dignas, "Municipios/ desarrollo local". *En Una Década Construyendo Feminismo.*, Ed. Las Dignas. San Salvador, 2000.

Las Dignas, *Construyendo ciudadanía de las Mujeres desde Procesos de Emergencia y Reconstrucción*, Sist. Landa A. Ed. Las Dignas, San Salvador 2004.

Martínez M.C., *Guía para elaborar presupuestos municipales con enfoque de equidad de género*. Ed. Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia A. C. México, 2003.

Massolo A. "Políticas públicas locales de equidad de género. Una innovación en la gestión municipal", en *El Municipio, un reto para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Comp(es) Barrera Bassols D. y Massolo A. GIMTRAP/Inmujeres/PNUD, México D.F. 2003.

Massolo A. "Participación de las mujeres en los gobiernos locales de América Latina". En *Memoria Del Primer Encuentro Nacional De Presidentas Municipales*. Instituto Nacional de Las Mujeres, México 2003.

Massolo, A. "El gobierno municipal y la equidad de género", en *Guía para la equidad de género en el municipio*. Coords. Barrera Bassols D., Massolo A., Aguirre Pérez I., GIMTRAP/INDESOL, México 2004.

Municipalidad de Cojutepeque, *Política de Género del Municipio de Cojutepeque, Organización y Equidad para el Desarrollo Local*. Ed. Municipalidad de Cojutepeque con el apoyo de Las Mélicas, Las Dignas, Solidaridad Internacional, Cooperación y Diakonia. San Salvador 2004.

Municipalidad de Suchitoto, *Política de Equidad de Género del Municipio de Suchitoto*. Ed. Las Dignas. Suchitoto, 2002.

Moreno E., *Mujeres y política en El Salvador*, 1ª Ed. FLACSO-Sede Costa Rica, San José 1997.

Murgualdy C., *Las mujeres a-saltan y transforman la política en el municipio. Sistematización de la participación política del movimiento de mujeres de Suchitoto*. Ed. Las Dignas. San Salvador 1998.

Olías de Lima B., "La evolución de la gestión pública: La Nueva Gestión Pública" en *La Nueva Gestión Pública*. Coord. Olías de Lima B., Ed. Prentice may, Madrid 2001.

Osborne R., "Acción Positiva", en 10 PALABRAS CLAVE SOBRE MUJER, Directora Morós C., Ed. Verbo Divino, Navarra, 2002.

Peralta M., *La Cultura de Tenancingo*. Trabajo Final Módulo Metodología de Investigación, Maestría en Desarrollo Local de Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", El Salvador 2002.

Plataforma de las Mujeres Salvadoreñas 1997 - 2000. Iniciativa de Mujeres por la Igualdad en la Participación Política. San Salvador, marzo 1997.

PNUD, *Informe sobre Desarrollo Humano: El Salvador 2001*. Comp. Pleitez W. A., Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, San Salvador 2001.

PNUD, *La equidad de género en El Salvador. Cuadernos sobre Desarrollo Humano: Género*. Marzo 2004 N° 3. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, San Salvador, El Salvador, 2004.

Proyectos Comunitarios de El Salvador, Módulo: *Género y Desarrollo*. Ed. PROCOMES, San Salvador 2002.

Red Urb-al 12, *Hacia la plena ciudadanía de las mujeres*. Documento etapa 2004. Red Urb-al nº 12, Mujer y Ciudad. Barcelona, marzo 2004.

Stiegler B. "¿Qué es el mainstreaming?", en *Democracia de género una propuesta inclusiva*. Comp (es) Meentzen A. y Gomáriz E. Fundación Henrich Boell, El Salvador, 2003.

Vazquez N. y Murguialday C., *Guía para alfabetizarse en género y desarrollo*. Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca. Euskal Komunitate Autonomikoko, Vitoria – Gastéiz, 1995.

ARTICULOS EN LA WEB

Clay E. citado en *Programa de Investigación y Políticas en el Desarrollo*, Documento Informativo nº1, octubre 2004. www.odi.org.uk/rapid.

CEPAL, Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1995-2001), Santiago, CEPAL-UNIFEM, 1995, pág. 11 en www.priqpep.org/site/aula/AulaSeminario17/unidad2/p02-2.asp#7



Cuadro N°
Mecanismos municipales para la promoción de la equidad de género
en El Salvador (1 de junio 2005)

N°	Municipio	Departamento	PG	UG	OM	PAP/ PIO	Otros
1	San Francisco Menéndez	Ahuchapán	EP				
2	Cojutepeque	Cuscatlán	X	X			X
3	San Bartolomé Perulapúa	Cuscatlán	X				
4	San Rafael Cedros	Cuscatlán	X	X			X
5	Santa Cruz Analquito	Cuscatlán					X
6	Suchitoto	Cuscatlán	X	X	X		X
7	Tenancingo	Cuscatlán	X	X			X
8	Puerto de la Libertad	La Libertad	EP				
9	Santa Tecla	La Libertad	X	X	X		X
10	Zaragoza	La Libertad	EP				
11	Cuyulitán	La Paz	EP		X		X
12	Olocuilta	La Paz	EP				
13	Santiago Nonualco	La Paz	EP				X
14	San Rafael Obrajuelo	La Paz	EP				X
15	San Pedro Nonualco	La Paz	EP				X
16	Zacatecoluca	La Paz	X		X	EP	
17	Perquín	Morazán					X
18	Cacaotera	Morazán	EP				X
19	Apopa	San Salvador	X				
20	Ayutuxtepeque	San Salvador	EP				
21	El Paisnal	San Salvador			X	X	
22	Mejicanos	San Salvador	EP		X	X	
23	San Marcos	San Salvador	EP				
24	San Salvador	San Salvador	X	X	x		x
25	Santo Tomás	San Salvador	EP				
26	Soyapango	San Salvador	X			X	X
27	Jucuarán	Usulután					X
28	El Tránsito	San Miguel					X
29	San Julián	Sonsonate					X
30	Concepción Batres	Usulután	X				X
31	Jiquilisco	Usulután	EP		X		X
32	Santo Domingo de Guzmán	Sonsonate	EP				X
33	Tecoluca	San Vicente					X
34	Departamento de Sonsonate*					X	
35	Mancomunidad del Golfo, ASIGOLFO	La Unión y San Miguel				EP	

PG: Políticas municipales de género; UG: Unidades municipales de género; OM: Oficinas de la Mujer; PAP/PIO: Planes de Acción Positiva O Planes de Igualdad; Otros: partidas presupuestarias para la equidad de género, presupuestos con enfoque de género, acciones positivas, planes de igualdad de oportunidades, comisiones municipales de género. Ep: en proceso de elaboración.

Nota: ASIGOLFO está integrado por Santa Rosa, Pasaquina, Bolívar, San José, La Unión, Conchagua, El Carmen, Meanguera, San Alejo, Yucuayquín, Chirilagua, Intipucá, Yyantique.

* En el que participan nueve municipios del departamento.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de diferentes instituciones.

ANEXO 2

INTRODUCCIÓN

- Esta guía de entrevista debe servir para recopilar información relativa a las Unidades de Género de las cuatro alcaldías. Al tratarse de una guía obviamente es un instrumento flexible y modificable en parte en función de la UG que se visite.
- La persona a entrevistar será normalmente la responsable de la Unidad de Género o una mujer que haya estado y esté especialmente involucrada en la Oficina.
- La entrevista deberá ser preferiblemente grabada, además de tomar en papel las notas que se consideren oportunas.

Fecha:

Nombre entrevistadora:

Posición:

Nombre entrevistada:

Municipio:

DATOS DEL MUNICIPIO

1. ¿Cuáles son, a su juicio, las principales problemáticas que enfrenta el municipio?
2. ¿Cuáles son las principales problemáticas que enfrentan, a su juicio, las mujeres en el municipio?

ORIGEN DE LA UNIDAD DE GÉNERO

3. ¿Cuándo comenzó a funcionar la Unidad como tal en este municipio?
4. ¿Qué instituciones (gubernamentales o no) locales o nacionales promovieron su apertura?, ¿En particular, que papel jugó la alcaldía?
5. Las mujeres que integran la Corporación Municipal, ¿han tenido un papel activo en la creación de la Unidad de Género?

POLÍTICA MUNICIPAL DE GÉNERO

6. ¿Para qué le sirve a la Unidad de Género que la Alcaldía municipal cuente con una Política Municipal de Equidad de Género?

7. ¿Cómo se relaciona el trabajo de la UG con la Política Municipal para la Equidad de Género?
8. ¿Cuáles cree usted que son las principales dificultades para que la PMEG se desarrolle en el municipio?
9. ¿Cuáles son las potencialidades en el municipio para que ésta se lleve a cabo?

APOYO INSTITUCIONAL (OGs y ONGs)

10. Desde entonces: ¿Qué instituciones les apoyan?, ¿Cómo establecieron la relación con dicha institución?, ¿Qué tipo de apoyo les brindan?, ¿Con que frecuencia?
11. ¿Qué relación mantienen con la Corporación Municipal y la alcaldesa o alcalde?, ¿Cómo la calificaría?
12. ¿De qué instancia municipal depende?
13. ¿Quiénes considera que son sus socios/as estratégicos/as en este momento? ¿A quién sería necesario involucrar como socio/a estratégico/a?
14. ¿Existe un contacto frecuente y estable de la Unidad de género con las mujeres del municipio, ya sean organizadas como mujeres o en otros ámbitos (comités de agua, Asoc. Desarrollo comunal)?
15. ¿Cómo se relaciona la UG con el resto de dependencias municipales?, ¿Qué participación tiene la Unidad de Género en procesos de planificación de la gestión municipal?
16. ¿Existen algunas dependencias municipales que realizan acciones coordinadas con el quehacer de la Unidad de Género? ¿Qué tipo de acciones?
17. ¿Qué relación mantiene con las concejales de la Corporación?, ¿Existe en ellas un apoyo especial a la Unidad de Género?

RECURSOS

18. ¿Con que infraestructura específica cuenta la Unidad? (espacio físico, computadoras.....), ¿Quién lo ha financiado o financia?
19. ¿Con que estructura de personal cuenta la Unidad? ¿Fijo o eventual?
20. ¿Con que recursos económicos cuenta para realizar las actividades?, ¿Quién aporta dichos recursos?, ¿Cuenta con partida presupuestaria anual aprobada por la municipalidad?

COORDINADORA

21. ¿Quién ejerce el papel de coordinadora de la Unidad?
22. ¿Cómo accedió a ocupar este puesto?
23. ¿Cuál es su formación académica?
24. ¿Qué formación ha recibido en temas específicos de mujer y/o de género?
25. ¿Conoce la Política Nacional de la Mujer?

26. ¿Ha formado o forma parte de alguna organización de mujeres del municipio?

DEMANDAS

27. ¿Cuáles son las principales demandas que recibe la Unidad de Género por parte de la población del municipio? ¿Quiénes acuden más: mujeres u hombres?

28. ¿Cree usted que las mujeres y la población en general conocen la existencia de la Unidad de Género, y para que sirve?

LÍNEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES

29. ¿Cuenta la Unidad de Género con un Plan estratégico o similar?, ¿Y con un Plan de Actividades anual POA?

30. ¿Quién y/o como los elaboraron?

31. ¿Cuáles son sus ejes fundamentales de acción?

32. ¿Qué tipo de actividades o programas han desarrollado o desarrollan para cubrir cada uno de esos ejes?

33. ¿Qué participación ha existido y /o existe en las diferentes actividades?

34. ¿Cuáles son, a su juicio, las acciones que han tenido mayor impacto?, ¿Por qué?

RESISTENCIAS

35. ¿Dónde se identifican las principales resistencias, dentro y fuera del municipio, para que la Unidad de género se fortalezca y consolide?

36. ¿Cuáles son los principales obstáculos y limitaciones efectivas que ustedes están enfrentando en su trabajo?

FUTURO

37. ¿Cuáles cree usted que deberían ser los principales ejes de acción de la Unidad de género de cara a futuro?

38. ¿Qué aspectos sería determinante fortalecer para que la Unidad de género funcione adecuadamente y cumpla sus objetivos? (apoyo institucional, alcaldía, económico, formativo, publicidad, participación.....).

39. ¿Qué aspectos considera que deberían mejorar en el interno de la municipalidad para fortalecer la Unidad de Género?

40. ¿Cómo le gustaría que fuera la UG dentro de 10 años?

ANEXO 3

INTRODUCCIÓN

- Esta guía se plantea como el instrumento a utilizar para entrevistar a los/as actores claves que han intervenido o intervienen (o deberían intervenir) de manera relevante tanto en el origen como en la implementación de la PMEG.
- Esta guía de entrevista, por tanto es un instrumento flexible y modificable en parte en función del ámbito de la persona entrevistada.
- Se ha elaborado un pequeño cuadro de actores que pueden ser entrevistados en el marco de la presente investigación. Son los siguientes:
 - Alcalde o alcaldesa
 - Un miembro/a de la Corporación
 - Técnico o técnica municipal

Fecha:

Nombre entrevistadora:

Nombre entrevistada:

Municipio:

Posición:

Departamento:

SOBRE EL MUNICIPIO

1. ¿Cuáles son, a su juicio, las principales problemáticas que enfrenta el municipio?
2. ¿Cuáles son las principales problemáticas que enfrentan, a su juicio, las mujeres en el municipio?
3. ¿Existen organizaciones de mujeres en el municipio? Describa lo que conoce de ellas.
4. ¿Qué instituciones gubernamentales del nivel central están presentes en el municipio? (policía, fiscalía.....).

SOBRE LA PMEG

5. ¿Qué papel ha tenido la Municipalidad en el desarrollo y la aprobación de la PMEG?

6. ¿Qué medidas o acciones ha desarrollado la Alcaldía para favorecer la aprobación y la implementación de la PMEG?
 - a. De orden normativo.
 - b. De orden informativo.
 - c. De orden presupuestario.
 - d. De orden organizativo (involucramiento de las diferentes Unidades municipales en la PMEG).
7. ¿Cómo calificaría el respaldo que la municipalidad ha prestado hasta la fecha al desarrollo y la consolidación de la PMEG?
8. ¿Para qué cree usted que le sirve a la Alcaldía tener una Política de Equidad de Género?
9. ¿En que ámbitos debería fortalecer la municipalidad el desarrollo de la PMEG?
10. ¿Con que otras instituciones y/o grupos cree que se debería colaborar para favorecer la implementación de la PMEG?
11. ¿Cree usted que la población conoce la PMEG?
12. ¿Cómo valora la importancia o no de la existencia de presupuesto municipal para financiar las actividades de la PMEG?
13. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades fundamentales que existen para la implementación y el desarrollo de la PMEG en su municipio?

SOBRE LA UG

14. ¿Conoce usted el trabajo que realiza la UG en su municipio? ¿Cómo valora su existencia? ¿Cómo valora el trabajo realizado?
15. ¿Qué relación tiene usted con la UG? ¿A través de que mecanismo?
16. ¿En que ámbitos debería fortalecer la municipalidad el desarrollo de la el trabajo de la UG?
17. ¿En su opinión: que ejes debería trabajar y que tipo de actividades debería realizar la UG?
18. ¿Cómo calificaría el respaldo que la municipalidad ha prestado hasta la fecha al desarrollo y la consolidación de la UG?
19. ¿Le gustaría o considera importante participar más activamente en el diseño estratégico y actividades de la UG? ¿Por qué? ¿En que áreas?
20. Desde el punto de vista de estructura y funcionamiento de la gestión municipal, ¿Cómo se ubica la UG en la actualidad? ¿Cómo cree que debería ubicarse?

OTROS

En caso de ser regidora: ¿Pertenece a ANDRYSAS? ¿Ha incidido esto de alguna manera en su trabajo municipal?

ANEXO 4

INTRODUCCIÓN

- Esta guía se plantea como el instrumento a utilizar para entrevistar a los/as actores claves que han intervenido o intervienen (o deberían intervenir) de manera relevante tanto en el origen como en la implementación de la PMEG.
- Esta guía de entrevista, por tanto es un instrumento flexible y modificable en parte en función del ámbito de la persona entrevistada.
- Se ha elaborado un pequeño cuadro de actores que pueden ser entrevistados en el marco de la presente investigación. Son los siguientes:
 - Mujeres organizadas localmente
 - Ongs presentes en el territorio (locales o externas)
 - Organizaciones locales mixtas
 - Líderes de espacios ciudadanos

Fecha:

Nombre entrevistadora:

Nombre entrevistada:

Municipio:

Organización:

Posición:

SOBRE EL MUNICIPIO

1. ¿Cuáles son, a su juicio, las principales problemáticas que enfrenta el municipio?
2. ¿Cuáles son las principales problemáticas que enfrentan, a su juicio, las mujeres en el municipio?

SOBRE LA PMEG

3. ¿Conoce de la existencia de la PMEG?
4. ¿Qué papel ha tenido la Municipalidad en el desarrollo y la aprobación de la PMEG?
5. ¿Qué usted sepa: ¿Qué medidas o acciones ha desarrollado la Alcaldía para favorecer la aprobación y la implementación de la PMEG?
 - a. De orden normativo.
 - b. De orden informativo

- c. De orden presupuestario.
 - d. De orden organizativo (involucramiento de las diferentes Unidades municipales en la PMEG).
6. ¿Cómo calificaría el respaldo que la municipalidad ha prestado hasta la fecha al desarrollo y la consolidación de la PMEG?
 7. ¿En que ámbitos debería fortalecer la municipalidad el desarrollo de la PMEG?
 8. ¿Han participado ustedes en la elaboración o implementación de la PMEG? ¿De qué manera?
 9. ¿Cree usted que la población conoce la PMEG?
 10. ¿Cómo valora la importancia o no de la existencia de presupuesto municipal para financiar las actividades de la PMEG?
 11. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades fundamentales que existen para la implementación y el desarrollo de la PMEG en su municipio?

SOBRE LA UG

12. ¿Cómo valora la importancia de la existencia de la UG?
13. ¿Conoce usted el trabajo que realiza la UG en su municipio? ¿Qué ejes de trabajo y actividades ha realizado o realiza la UG? ¿Cómo valora el trabajo realizado?
14. ¿Qué relación tiene usted con la UG? ¿A través de que mecanismo?
15. ¿En que ámbitos se debería fortalecer el trabajo de la UG?
16. ¿En su opinión: que ejes debería trabajar y que tipo de actividades debería realizar la UG?
17. ¿Cómo calificaría la participación de las organizaciones locales de mujeres?
18. ¿Le gustaría o considera importante participar más activamente en el diseño estratégico y actividades de la UG? ¿Por qué? ¿En que áreas?

ANEXO 5

INTRODUCCIÓN

- Esta guía se plantea como el instrumento a utilizar para entrevistar a los/as actores claves que han intervenido o intervienen (o deberían intervenir) de manera relevante tanto en el origen como en la implementación de la PMEG.
- Esta guía de entrevista, por tanto es un instrumento flexible y modificable en parte en función del ámbito de la persona entrevistada.
- Se ha elaborado un pequeño cuadro de actores que pueden ser entrevistados en el marco de la presente investigación. Son los siguientes:
 - Representantes de las instituciones del Estado Central en el municipio (jueces, policía, salud, educación...

Fecha:

Nombre entrevistadora:

Nombre entrevistada:

Municipio:

Institución:

Posición:

SOBRE EL MUNICIPIO

1. ¿Cuáles son, a su juicio, las principales problemáticas que enfrenta el municipio?
2. ¿Cuáles son las principales problemáticas que enfrentan, a su juicio, las mujeres en el municipio?

SOBRE LA PMEG

3. ¿Conoce usted acerca de la PMEG?
4. ¿Han participado ustedes en la elaboración o implementación de la PMEG? ¿De qué manera?
5. ¿Considera o no importante usted que la PMEG exista y sea implementada? ¿Por qué?
6. ¿Cree usted que la población conoce la PMEG?
7. ¿Qué usted sepa: ¿Qué medidas o acciones ha desarrollado la Alcaldía para favorecer la aprobación y la implementación de la PMEG?

8. ¿Cómo valora la importancia o no de la existencia de presupuesto municipal para financiar las actividades de la PMEG?
9. ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades fundamentales que existen para la implementación y el desarrollo de la PMEG en su municipio?

SOBRE LA UG

10. ¿Conoce de la existencia de la UG? ¿Cómo valora la importancia de la existencia de la UG?
11. ¿Conoce usted el trabajo que realiza la UG en su municipio?
12. ¿Qué relación tiene usted con la UG? ¿A través de que mecanismo?
13. ¿En que ámbitos se debería fortalecer el trabajo de la UG?
14. ¿Le gustaría o considera importante participar más activamente en el diseño estratégico y actividades de la UG? ¿Por qué? ¿En que áreas?

SOBRE SU INSTITUCIÓN

15. ¿Cual es la relación de su institución con el Gobierno Municipal? ¿Cómo se coordinan?
16. ¿Cómo valora esta relación?

ANEXO 6

ENCUESTA sobre percepciones y conocimiento género y la PMEG a la población.

Esta es una encuesta para realizar una investigación de tesis de la Maestría en Desarrollo Local de la UCA, estamos interesadas en conocer sus opiniones sobre algunos temas relacionados con la equidad de género en 4 municipios de Cuscatlán, por lo cual deseo hacerle algunas preguntas. Siéntase en libertad de responder, no hay preguntas buenas o malas, lo que nos interesa es su opinión. Sus respuestas son confidenciales, no preguntamos su nombre.

Fecha: _____

Municipio: _____

DATOS PERSONALES

1. Sexo: 1. Hombre 2. Mujer

2. Edad: 1. De 15 a 18 2. De 19 a 25 3. De 26 a 40
 4. De 40 a 60 5. Más de 60

3. ¿En que área vive?: 1. urbana 2. rural

4. Nivel educativo:
 1. Primaria completa o en parte
 2. Secundaria completa o en parte
 3. Bachillerato completo o en parte
 4. Estudios superiores completos o en parte
 5. No ha estudiado

5. Estado familiar (civil)
 1. Soltero (a)
 2. Casado(a)/ Acompañado (a)
 3. Separado (a)/ Divorciado (a)
 4. Viudo (a)

ACTITUDES

A continuación le voy a leer algunas frases, para cada una de ellas dígame por favor, si está muy de acuerdo, de acuerdo o no con ellas.

PREGUNTA	De acuerdo	Indeciso/a	En desacuerdo
6. Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer.			
7. El mejor lugar de la mujer es la casa.			
8. Para que la familia este bien, es mejor que la mujer se quede en casa.			
9. La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse.			
10. La máxima realización de la mujer es tener hijos.			
11. La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido.			
12. Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee.			
13. La mecánica, la política, y la carpintería son trabajos de hombres.			
14. Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan.			
15. Por su naturaleza, los hombres están más preparados para dirigir.			

16. ¿Ha oído usted hablar de la equidad de género?

SÍ NO

17. Usted cree que la equidad de género, se trata fundamentalmente de:

1. Es algo que sólo tiene que ver con unas cuantas mujeres
2. Es algo que tiene que ver con todas las mujeres
3. Es una propuesta para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres
4. Es algo que significa pleitos entre mujeres y hombres
5. No sé

PREGUNTA	SI	NO	NC
18. ¿Sabía usted que la Alcaldía Municipal cuenta con una Política para la Equidad de Género?	(1)	(2)	(3)
19. ¿Ha participado en alguna de las actividades realizadas por la Alcaldía en el marco de la Política de Equidad de Género?	(1)	(2)	(3)
20. ¿Considera que la Alcaldía debe realizar actividades para promover que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades?	(1)	(2)	(3)
21. ¿Cree que deben ser sólo las mujeres las que trabajen a favor de que sus derechos y oportunidades sean iguales que los de los hombres?	(1)	(2)	(3)
22. ¿Considera que los hombres tienen igual responsabilidad en impulsar los cambios en las relaciones de entre hombres y mujeres?	(1)	(2)	(3)
23. ¿Conoce algún derecho de las mujeres? En ese caso nombre uno.	(1)	(2)	(3)
24. ¿Conoce alguna de las leyes que protegen los derechos de las mujeres?	(1)	(2)	(3)
25. ¿Considera que la Alcaldía debe divulgar esos derechos?	(1)	(2)	(3)
26. ¿Esta de acuerdo con que la Alcaldía impulse algunas acciones especialmente para favorecer a las mujeres?	(1)	(2)	(3)
27. ¿Considera que las mujeres tienen capacidad de participar en puestos de dirección política de su municipio?	(1)	(2)	(3)

ANEXO 7

ENCUESTA PARA PERSONAL DIRECTIVO Y TECNICO Y OPERATIVO MUNICIPAL

Estamos interesadas en conocer sus opiniones sobre algunos temas relacionados con la equidad de género en 4 municipios de Cuscatlán, por lo cual deseo hacerle algunas preguntas. Siéntase en libertad de responder, no hay respuestas buenas o malas, lo que nos interesa es su opinión. Sus respuestas son confidenciales, no preguntamos su nombre.

Fecha: _____

Municipio: _____

DATOS PERSONALES

Por favor marque con una X la respuesta que corresponde:

1. Sexo: 1. Hombre 2. Mujer
2. Edad: 1. De 15 a 18 2. De 19 a 25 3. De 26 a 40
 4. De 40 a 60 5. Más de 60
3. ¿En que área vive?: 1. urbana 2. rural
4. Nivel educativo:
 1. Primaria completa o en parte
 2. Secundaria completa o en parte
 3. Bachillerato completo o en parte
 4. Estudios superiores completos o en parte
 5. No ha estudiado
5. Estado familiar (civil)
 1. Soltero (a)
 2. Casado(a)/ Acompañado (a)
 3. Separado (a)/ Divorciado (a)
 4. Viudo (a)

6. SU TRABAJO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD SE UBICA EN:

- a) Nivel político (Concejal)
- b) Nivel directivo (Gerencia y Jefatura)
- c) Técnico administrativo
- d) Técnico operativo

ACTITUDES

A continuación le solicito que lea algunas frases, para cada una de ellas, escriba por favor, si está de acuerdo, en desacuerdo o indeciso con ellas.

PREGUNTA	De acuerdo	Indeciso/a	En desacuerdo
7. Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer.			
8. El mejor lugar de la mujer es la casa.			
9. Para que la familia este bien, es mejor que la mujer se quede en casa.			
10. La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse.			
11. La máxima realización de la mujer es tener hijos.			
12. La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido.			
13. Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee.			
14. La mecánica, la política, y la carpintería son trabajos de hombres.			
15. Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan.			
16. Por su naturaleza, los hombres están más preparados para dirigir.			

17. ¿Ha oído usted hablar de la equidad de género?

SÍ NO

18. Usted cree que la equidad de género, se trata fundamentalmente de:

- 1. Es algo que sólo tiene que ver con unas cuantas mujeres

2. Es algo que tiene que ver con todas las mujeres
3. Es una propuesta para cambiar las relaciones entre mujeres y hombres
4. Es algo que significa pleitos entre mujeres y hombres
5. No sé

PREGUNTA (Marque con una X su respuesta)	SI	NO	NC
19. ¿Sabía usted que la Alcaldía Municipal cuenta con una Política para la Equidad de Género?	(1)	(2)	(3)
20. ¿Ha participado en alguna de las actividades realizadas por la Alcaldía en el marco de la Política de Equidad de Género?	(1)	(2)	(3)
21. ¿Considera que la Alcaldía debe realizar actividades para promover que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades?	(1)	(2)	(3)
22. ¿Cree que deben ser sólo las mujeres las que trabajen a favor de que sus derechos y oportunidades sean iguales que los de los hombres?	(1)	(2)	(3)
23. ¿Considera que los hombres tienen igual responsabilidad en impulsar los cambios en las relaciones de entre hombres y mujeres?	(1)	(2)	(3)
24. ¿Conoce algún derecho de las mujeres? En ese caso nombre uno.	(1)	(2)	(3)
25. ¿Conoce alguna de las leyes que protegen los derechos de las mujeres?	(1)	(2)	(3)
26. ¿Considera que la Alcaldía debe divulgar esos derechos?	(1)	(2)	(3)
27. ¿Esta de acuerdo con que la Alcaldía impulse algunas acciones especialmente para favorecer a las mujeres?	(1)	(2)	(3)
28. ¿Considera que las mujeres tienen capacidad de participar en puestos de dirección política de su municipio?	(1)	(2)	(3)
29. De acuerdo a la naturaleza de su trabajo, ¿Considera que es posible aplicar acciones para la equidad de género dentro de sus responsabilidades institucionales?	(1)	(2)	(3)

30. Desde su punto de vista, las mayores dificultades para aplicar la Política de Género en la municipalidad tienen que ver con:

- a) No se sabe como hacerlo
- b) No es tan importante
- c) Falta asesoría
- d) No hay recursos suficientes

31. Podría usted, escribir a continuación dos sugerencias que desde su opinión contribuirían a una adecuada aplicación de la Política Municipal para la Equidad de Género:

- _____
- _____

ANEXO 8

LISTADO DE ENTREVISTAS REALIZADAS

Municipio	Nombre	Responsabilidad
Cojutepeque	Lucia Montalvo	Presidenta del Comité de Desarrollo de Cojutepeque
	María Luz Pineda	Pro Secretaria de la Asociación de Mujeres por el Desarrollo de Cojutepeque
	Cristina Rivas	Alcaldesa
	Perla Hernández	Concejala
	Miguel Angel Meza Quezada	Secretario Municipal
	Marlene Martínez	Responsable UG
	Dora Estela López Rosales	Unidad de Gestión
	Roxana Cruz de Hernández	Res. Informática y gestión
	Delia Cornejo	Subgerente part. Ciudadana.
	Juan Pablo Cuellar*	Responsable de la UACI
	María Teresa Ruiz de Urquilla	Juzgado de Familia
	Juan Carlos Espinoza	PGR
San Rafael Cedros	Irma Lorena Ventura de López	Secretaria de la Asociación de Mujeres por un Mundo Mejor
	Jesús Dolores Martínez	Presidenta Asoc. Mujeres
	María Petronila Oseguera de Flores	Sindica Asoc. de Mujeres y ADESCO
	Joaquín Molina Cornejo	Alcalde
	María Alicia Rivas	Sindica Municipal
	Jose Roberto Mejía	Secretario Municipal
	Carolina Molina	UG
	Celina Gonzáles Espínola	UACI
	Juan Carlos Martínez López	Tesorero Municipal
	Fernando Rivas	Proyección Social Mun.
	María de los Ángeles López	Auxiliar de Catastro
	Ana Teresa Chávez	Juzgados de Paz
Suchitoto	Rubidia Escobar	Representante de Las Dignas y la Concertación de Mujeres
	Ana María Menjivar	CRC Ex Concejala
	Ofelia López (via e-mail)	Ex Concejala
	Enoé Reyes	APDM
	Isaías Sandoval	Alcalde Municipal
	Gudelia Abrego	Concejala
	Margot Pérez	Concejala
	Nicolás Antonio Cerón	Concejal
Araceli Alvarenga	Responsable de la UG	

Municipio	Nombre	Responsabilidad
	Toribio Rivera	Responsable de Promoción social
Tenancingo	Blanca Otilia Santos	Asociación de Desarrollo Municipal
	Raquel Delia Calix	Presidenta Asoc. Mujeres
	Rosalinda de la O	Vicepresidenta Asoc. Mujeres
	Amado López Alvarado	Alcalde Municipal
	Reyes Luz Martínez	Secretario Municipal
	Amalia Flores Teresa de Jesús Fuentes	Responsables de la UG
	Otto Guillermo Pérez	Encargado de la UACI
	Santiago Peña	Encargado de Catastro
	Santos Atilio Menjivar	PNC



OPINION DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA EN RELACIÓN A ESTEREOTIPOS SEXISTAS

Cojutepeque

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% DE ACUERDO	% INDECISO	% EN DESACUERDO
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	38.1	8.6	53.2
El mejor lugar de la mujer es la casa	41	5	54
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	45.3	6.1	48.6
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	23	8.3	68.7
La máxima realización de la mujer es tener hijos	31.3	7.9	60.8
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	46	9.7	44.2
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	6.8	4.7	88.5
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	31.7	5.4	62.9
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	27.3	18.7	54
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	22.4	7.2	70.4
TOTAL %	312.9	81.6	605.3
VALOR MEDIO%	31.3	8.2	60.5

San Rafael Cedros

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% DE ACUERDO	% INDECISO	% EN DESACUERDO
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	23.9	7.0	69.1
El mejor lugar de la mujer es la casa	31.0	7.0	62.0
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	29.6	7.0	63.4
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	25.4	9.9	64.7
La máxima realización de la mujer es tener hijos	12.7	2.8	84.5
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	28.2	9.9	61.9
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0.0	4.2	95.8
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	9.9	11.3	78.8
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	12.7	14.1	73.2
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	15.5	4.2	80.3
TOTAL %	188.9	77.4	733.7
VALOR MEDIO%	18.9	7.7	73.4

Tenancingo

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% DE ACUERDO	% INDECISO	% EN DESACUERDO
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	46.7	16.7	36.6
El mejor lugar de la mujer es la casa	56.7	6.7	36.6
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	63.3	3.3	33.4
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	13.3	3.3	83.4
La máxima realización de la mujer es tener hijos	50	3.3	46.7
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	43.3	10	46.7
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	13.3	10	76.7
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	20	3.3	76.7
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	30	16.7	53.3
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	36.7	3.3	60.0
TOTAL %	373.3	76.6	550.1
VALOR MEDIO%	37.3	7.7	55.0

Suchitoto

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% DE ACUERDO	% INDECISO	% EN DESACUERDO
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	33.7	18.1	48.2
El mejor lugar de la mujer es la casa	41	1.2	57.8
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	43.4	6	50.6
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	16.9	6	77.1
La máxima realización de la mujer es tener hijos	19.3	10.8	69.9
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	36.6	8.5	54.9
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	1.2	1.2	97.6
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	20.7	4.9	74.4
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	18.1	8.4	73.5
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	20.5	8.4	71.1
TOTAL %	251.4	73.5	675.1
VALOR MEDIO%	25.1	7.4	67.5

PERSISTENCIA DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS EN LA POBLACIÓN ENCUESTADA SEGÚN GRUPOS DE EDAD

Cojutepeque

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	rango de edad				
	15-18	19-25	26-40	40-60	60
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	33.3	40.7	43.6	55.1	64
El mejor lugar de la mujer es la casa	37.5	44.1	43.6	46.4	68
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	41.7	49.2	53.5	44.9	76
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	20.8	27.1	26.7	40.6	44
La máxima realización de la mujer es tener hijos	12.5	35.6	40.6	42	60
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	54.2	40.7	57.4	59.4	76
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	12.5	10.2	10.9	13	12
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	37.5	42.4	30.7	36.2	52
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	62.5	45.8	47.5	31.9	64
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	29.2	25.4	27.7	30.9	44
TOTAL %	342	361	382	400	560
VALOR MEDIO %	34	36	38	40	56

San Rafael Cedros

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	rango de edad				
	15-18	19-25	26-40	40-60	60
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	11.1	35.3	36.7	25	33.3
El mejor lugar de la mujer es la casa	33.3	35.3	36.7	41.7	66.7
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	22.2	29.4	36.7	58.3	33.3
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	55.6	23.5	36.7	33.3	33.3
La máxima realización de la mujer es tener hijos	11.1	23.5	20	0	0
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	33.3	41.2	43.3	25	33.3
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0	0	10	0	0
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	11.1	11.8	30	25	0
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	11.1	17.6	30	33.3	66.7
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	22.2	17.6	23.3	8.3	33.3
TOTAL %	211.0	235.2	303.4	249.9	299.9
VALOR MEDIO %	21.1	23.5	30.3	25.0	30.0

Suchitoto

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	rango de edad				
	15-18	19-25	26-40	40-60	60
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	50	50	57.1	45	66.7
El mejor lugar de la mujer es la casa	45	31.3	38.1	40	83.3
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	60	25	33.3	60	100
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	15	31.1	9.5	20	83.3
La máxima realización de la mujer es tener hijos	25	18.8	23.8	35	83.3
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	60	40	23.8	45	83.3
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	5	6.3	0	0	0
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	30	12.5	30	20	50
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	25	18.8	19	35	50
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	40	25	19	20	66.7
TOTAL %	355	259	254	320	667
VALOR MEDIA %	36	26	25	32	57

Tenancingo

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	rango de edad				
	15-18	19-25	26-40	40-60	60
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	50.0	40.0	58.3	100.0	33.3
El mejor lugar de la mujer es la casa	100.0	60.0	50.0	75.0	66.7
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	50.0	100.0	41.7	87.5	66.7
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	0.0	0.0	8.3	37.5	33.3
La máxima realización de la mujer es tener hijos	0.0	60.0	50.0	62.5	66.7
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	0.0	40.0	41.7	75.0	100.0
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0.0	40.0	25.0	25.0	0.0
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	50.0	0.0	16.7	25.0	66.7
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	50.0	60.0	33.3	62.5	33.3
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	50.0	20.0	33.3	50.0	66.7
TOTAL %	350.0	420.0	358.3	600.0	533.4
VALOR MEDIO %	35.0	42.0	35.8	60.0	53.3

PERSISTENCIA DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS EN LA POBLACIÓN ENCUESTADA SEGÚN SEXO

Cojutepeque

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	M	H	M	H
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	27	33.6	74	66
El mejor lugar de la mujer es la casa	43.2	49.2	57	51
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	47.3	56.1	53	44
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	32.9	29.6	67	70
La máxima realización de la mujer es tener hijos	45.2	32.6	55	67
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	51.3	60.6	48	39
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	12.3	10.6	88	90
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	35.6	38.6	64	61
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	44.5	47.7	56	52
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	50.7	42.4	49	58
TOTAL %	390	401	611	598
MEDIA %	39.0	40.1	61.1	59.8

San Rafael Cedros

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	M	H	M	H
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	31.6	30.3	68.4	69.7
El mejor lugar de la mujer es la casa	34.2	42.4	65.8	57.6
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	26.4	48.5	73.7	51.5
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	31.5	39.4	68.4	60.6
La máxima realización de la mujer es tener hijos	10.5	21.2	89.5	78.8
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	31.6	45.4	68.4	54.5
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0	9.1	100	90.9
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	15.8	27.3	84.2	72.7
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	23.7	30.3	76.3	69.7
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	18.4	21.3	81.6	78.8
TOTAL %	223.7	315.2	776.3	684.8
MEDIA %	22.4	31.5	77.6	68.5

Suchitoto

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% ACUERDO +INDECISO		% DESACUERDO	
	M	H	M	H
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	45	58.2	55	41.8
El mejor lugar de la mujer es la casa	30	53.9	70	46.1
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	32.5	65.1	67.5	34.9
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	7.5	37.2	92.5	62.8
La máxima realización de la mujer es tener hijos	15	44.2	85	55.8
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	25.6	62.8	74.4	37.2
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0	4.6	100	95.4
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	15.4	34.9	84.6	65.1
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	15	37.3	85	62.7
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	12.5	44.2	87.5	55.8
TOTAL %	198.5	442.4	802	558
MEDIA %	19.9	44.2	80	56

Tenancingo

ESTEREOTIPOS SEXISTAS	% ACUERDO +INDECISO		% DESACUERDO	
	M	H	M	H
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	62.5	64.2	37.5	35.7
El mejor lugar de la mujer es la casa	50.1	78.5	50	21.4
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	62.5	71.4	37.5	28.6
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	18.8	14.2	81.3	85.7
La máxima realización de la mujer es tener hijos	43.8	64.2	56.3	35.7
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	50	57.1	50	42.9
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	18.8	28.6	81.3	71.4
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	18.8	28.5	81.3	71.4
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	25	71.4	75	28.6
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	37.6	42.9	62.5	57.1
TOTAL %	387.9	521.0	612.7	478.5
MEDIA %	38.8	52.1	61.3	47.9

PERSISTENCIA DE ESTEREOTIPOS SEXISTAS EN LA POBLACIÓN ENCUESTADA, POR ÁREA DE VIVIENDA

Cojutepeque

ESTEREOTIPOS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	U	R	U	R
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	44.2	58.7	55.8	41.3
El mejor lugar de la mujer es la casa	43.7	56.5	56.3	43.5
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	50.7	54.3	49.3	45.7
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	30.7	32.6	69.3	67.4
La máxima realización de la mujer es tener hijos	38.1	43.5	61.9	56.5
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	54.6	60.9	45.4	39.1
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	11.3	13	88.7	87
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	36.8	39.1	63.2	60.9
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	47.6	39.1	52.4	60.9
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	29.5	30.4	70.5	69.6
TOTAL %	387.2	428.1	612.8	571.9
VALOR MEDIO %	38.7	42.8	61.3	57.2

San Rafael Cedros

ESTEREOTIPOS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	U	R	U	R
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	37.6	29.1	62.4	70.9
El mejor lugar de la mujer es la casa	37.5	38.2	62.5	61.8
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	50.1	32.8	49.9	67.2
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	31.3	36.4	68.7	63.6
La máxima realización de la mujer es tener hijos	31.3	10.9	68.7	89.1
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	56.3	32.7	43.7	67.3
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	6.3	3.6	93.7	96.4
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	18.8	21.8	81.2	78.2
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	6.3	32.7	93.7	67.3
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	31.3	16.3	68.7	83.7
TOTAL %	306.8	254.5	693.2	745.5
VALOR MEDIO %	30.7	25.5	69.3	74.6

Suchitoto

ESTEREOTIPOS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	U	R	U	R
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	69.5	45	30.5	55
El mejor lugar de la mujer es la casa	56.5	36.7	43.5	63.3
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	43.4	51.7	56.6	48.3
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	17.3	25	82.7	75
La máxima realización de la mujer es tener hijos	43.4	25	56.6	75
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	47.8	44.1	52.2	55.9
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	4.3	1.7	95.7	98.3
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	52.1	15.3	47.9	84.7
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	26.1	26.7	73.9	73.3
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	30.4	28.3	69.6	71.7
TOTAL %	390.8	299.5	609.2	700.5
VALOR MEDIO %	39.1	30.0	60.9	70.1

Tenancingo

ESTEREOTIPOS	% ACUERDO + INDECISO		% DESACUERDO	
	U	R	U	R
Por su naturaleza el hombre necesita tener más relaciones sexuales que la mujer	20	72	80.0	28.0
El mejor lugar de la mujer es la casa	60	100	40.0	0.0
Para que la familia esté bien es mejor que la mujer se quede en casa	80	100	20.0	0.0
La violencia en la casa es un asunto en que nadie debe meterse	0	20	100.0	80.0
La máxima realización de la mujer es tener hijos	0	64	100.0	36.0
La mujer debe estar siempre dispuesta a complacer a su marido	20	60	80.0	40.0
Si la mujer ha hecho algo muy malo merece que el marido la golpee	0	28	100.0	72.0
La mecánica, la política y la carpintería son cosas de hombres	20	24	80.0	76.0
Hay cultivos que cuando una mujer los visita se arruinan	40	48	60.0	52.0
Por su naturaleza los hombres están más preparados para dirigir	0	48	100.0	52.0
TOTAL %	240.0	564.0	760.0	436.0
VALOR MEDIO %	24.0	56.4	76.0	43.6

















































