



**Buenas Prácticas.**

**Participación Política de las mujeres  
en los gobiernos locales**

*Presencia, continuidad y ascenso de las mujeres  
en los puestos de toma de decisiones  
de los gobiernos locales*

**Ficha de registro**

## 1. IDENTIFICACION

- **Código:** BO -01 – Equidad de género nivel municipal - IFFI

- **Título de la experiencia:**

### Avances en la equidad de género en el nivel Municipal

---

- **Resumen de la experiencia:**

*Diferentes expresiones del movimiento de mujeres articuladas en la Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad junto al IFFI impulsaron un conjunto de acciones que lograron la jerarquización de la instancia de género del gobierno municipal viabilizando la conformación y funcionamiento de la Dirección de Equidad de Género y Generacional.*

*Este importante logro, fue acompañado con la elección de una profesional comprometida con el movimiento de mujeres como Directora, la designación de cinco recursos humanos por concurso de méritos y un significativo incremento en el presupuesto asignado a funcionamiento y a programas y proyectos con enfoque de género.*

- **Ubicación geográfica donde se desarrollo la experiencia:**

*Municipio de Cercado, capital del departamento de Cochabamba.  
País: Bolivia*

- **Vigencia:**

Fecha de inicio de la práctica: Noviembre 2004

- **La experiencia, ¿está documentada?**

Parcialmente

- **Información de la/el responsable de la experiencia**

	Persona de contacto	Dirección	Teléfono (con códigos de área)	Correo Electrónico
Municipio	Leonor Patscheider Responsable de la Plataforma de Mujeres	Adela Zamudio 1510	0591-4-4409601	Equidadiffi gmail.com

	Cecilia Estrada P. Directora del IFFI			lffic@supernet.com.bo
Instancia de Gobierno	María S. Alvarez Pinto Directora de Género Generacional del Gobierno Municipal de Cochabamba	Slims y Defensorías, Plazuela Colón, acera este N°482	591-4-4251231 591-4-4258030 (interno 447)	msolalvarezp@gmail.com

## 2. CONTEXTO

El Instituto de Formación Femenina Integral, ONG con 25 años de vida en Cochabamba con larga y reconocida trayectoria en la lucha por la defensa de los derechos de las mujeres y el seguimiento al cumplimiento y promoción de políticas públicas con enfoque de género, propició la creación el año 2000 de la Plataforma de Mujeres por la Ciudadanía y la Equidad, que articuló en torno a una agenda común de género, a diversas organizaciones, sectores e instituciones de mujeres, constituyéndose en una instancia efectiva de incidencia política y vigilancia ciudadana para avanzar en la equidad de género en el ámbito municipal y departamental. En noviembre del 2004, de cara a las elecciones municipales (diciembre del mismo año), ambas instancias promovieron la firma del compromiso: **“Por un municipio con equidad de Género”** por parte de los principales candidatos a alcaldes y concejales, documento en el que se comprometían a: Garantizar la amplia participación ciudadana en los procesos de la planificación y el uso de los recursos municipales; institucionalizar procesos de transparencia en el manejo presupuestario y la elección de personal técnico del ejecutivo municipal; e institucionalizar y jerarquizar una instancia de género en la estructura municipal, asignándole un presupuesto adecuado para la formulación e implementación de políticas municipales focalizadas, garantizando además la transversalidad de la perspectiva de género en los planes, programas y proyectos municipales.

Una vez realizadas las elecciones, a través de una publicación en prensa, se recordó a las nuevas autoridades su compromiso, que no fue considerado en el nuevo organigrama municipal que estaba por ser aprobado dado que apenas incluía una jefatura de asuntos femeninos, no muy diferente a la situación de la anterior gestión. Ante ello se realizaron numerosas e intensas negociaciones a través de reuniones con el Oficial Mayor, cartas al Alcalde Municipal y a concejalas/es, presentación de una propuesta de incorporación de la Dirección ante el Concejo Municipal y coordinación con otras organizaciones defensoras de los derechos infantiles, para incorporar a la estructura municipal una Dirección de Género. Finalmente, el organigrama incorporó una nueva dirección denominada: “Derechos de Niños y Adolescentes, Servicios Legales Integrales Municipales y Equidad de Género y Generacional” que actualmente lleva el nombre de Dirección de Equidad de Género y Generacional - DEGG.

Posteriormente y en consulta con la Plataforma de Mujeres y el IFFI, el Alcalde Municipal nombró como Directora a una profesional del movimiento de mujeres, con amplia

experiencia en la defensa de los derechos de las mujeres. El nombramiento de una profesional competente y comprometida con la equidad de género, junto al acompañamiento realizado por las organizaciones de mujeres a su gestión, posibilitaron importantes avances en la institucionalización y designación por concurso de méritos de cinco recursos humanos del personal asignado a la dirección, la jerarquización de los cargos asignados a Defensorías y SLLMs, la reapertura y funcionamiento de los Servicios Legales Integrales Municipales, un significativo incremento en el personal a través de la contratación de servicios profesionales y el un incremento de presupuestos en los proyectos destinados a reducir las brechas de género entre hombres y mujeres en el Municipio de Cercado.

### 3. OBSTÁCULOS Y OPORTUNIDADES

#### *En la fase de preparación de la experiencia*

##### 1. ¿Se presentó uno o más problemas?

#	SI	NO	Explique
1		x	
2			

##### 2. ¿Se dio solución a los problemas?

#	SI	NO	Explique
1			
2			

#### *En la fase de ejecución de la experiencia*

##### 1. ¿Se presentó uno o más problemas?

#	SI	NO	Explique
	x		La Oficialía Mayor de Desarrollo Humano, instancia del gobierno municipal con atribuciones para implementar y promover políticas públicas relacionadas con los derechos de la población en situación de desventaja, priorizó históricamente la problemática de niños, niñas y adolescentes, quedando la problemática de género relegada y concebida únicamente desde el enfoque de la vulnerabilidad, lo que dificultó el posicionamiento del tema y el reconocimiento de la necesidad de una dirección para promover la equidad de género. Ello demandó la realización de negociaciones con las instituciones y organizaciones que trabajan con niños y niñas, que a su vez promovían la jerarquización de una instancia encargada de atender esta problemática y que inicialmente cuestionaron este proceso porque consideraban que esta Dirección debía ser asumida por una persona sensibilizada en la problemática de niños, niñas y adolescentes.
	x		El riesgo de instrumentalización político partidaria del IFFI y la Plataforma de Mujeres bajo el supuesto de que la atención favorable a las demandas de las mujeres debía convertirse en apoyo incondicional a dicha gestión, por parte de estas organizaciones de mujeres.  La resistencia a la gestión de la Directora por parte de algunos funcionarios que prestan Servicios en el Municipio y que pertenecen a la Agrupación Ciudadana ganadora, argumentando que dicha profesional

			no habría trabajado en la campaña electoral.

## 2. ¿Se dio solución a los problemas?

#	SI	NO	Explique
	x		<p>Las expectativas de las organizaciones que promueven los derechos de los niños y niñas y de las instancias defensoras de la equidad de género, fueron incluidas en la Dirección de Defensa de los Niños/as y Adolescentes, SLIMs y Equidad de Género y Generacional, y una vez elegida la Directora, se designó, en el marco de un proceso de institucionalización, a 2 Jefas de Unidad: Una de Defensorías de Niños, Niñas y Adolescente y otra de SLIMs, que es la instancia municipal responsable de prevenir y atender la problemática de la violencia doméstica e intrafamiliar.</p> <p>Estos dos cargos fueron paulatinamente jerarquizados: de Coordinaciones de Defensoría y SLIMs en la Gestión 2005 a Jefaturas de División en la Gestión 2006 y en la presente gestión a Jefaturas de Departamento. También se jerarquizó los cargos de abogadas/os, trabajadoras/es sociales y psicólogas/os que estaban con ítem de encargadas a el nivel de Profesionales Junior.</p>
	x		<p>A lo largo de la experiencia y con diferentes acciones se demostró la independencia político partidaria del IFFI y la Plataforma, así como la transparencia y legitimidad de las acciones realizadas en función al cumplimiento de uno de los desafíos centrales de la agenda de género, consensuada e impulsada por la Plataforma con el apoyo del IFFI, que era precisamente jerarquizar e institucionalizar la instancia municipal de género.</p>

## *Durante el ciclo completo de la experiencia*

### 1. ¿Surgieron factores que facilitaron la experiencia?

#	SI	NO	Explique
	x		<p>Consideramos que la larga trayectoria institucional del IFFI, la representatividad de la Plataforma de Mujeres y el reconocimiento del trabajo realizado en favor de la equidad de género de ambas instancias, sumado a una estrategia de incidencia adecuada, facilitó el éxito de las acciones realizadas.</p>
	x		<p>La voluntad política del Alcalde y el gobierno municipal en general, es otro factor que favoreció que la experiencia lograra sus objetivos.</p>

## 4. RESULTADOS

- Incorporación de la Dirección de Equidad de Género y Generacional - DEGG, en la estructura municipal.
- Nombramiento de una profesional experta en la defensa de los derechos de las mujeres y comprometida con el movimiento de mujeres del municipio, como responsable de la Dirección.
- Participación de representantes de la Plataforma de Mujeres, como veedoras en el proceso de selección por concurso de méritos, de parte del personal de la Dirección.
- Incremento de personal: 6 profesionales del área social que pertenecen a la estructura orgánica de la Dirección de Comunas, actualmente trabajan bajo la responsabilidad de la DEGG. Anualmente se contrata 16 recursos humanos para completar los equipos interdisciplinarios (trabajadoras sociales, psicólogos y/o abogadas) que trabajan en los Servicios Legales Integrales Municipales y las Defensorías de la niñez. Desde la gestión 2005 a la presente los montos asignados para esta contratación se han incrementado: de Bs. 249.000.- en la gestión 2005 a Bs. 400.000.- en la gestión 2006 y para esta gestión se cuenta con Bs. 850.000
- Los montos asignados a proyectos de inversión destinados a las unidades de SLIMs y Defensoría también fueron incrementados: de Bs. 100.000.- para las unidades de Defensorías, SLIMs, Discapacidad y Adulto Mayor asignados en la gestión 2005 a Bs. 180.000 en la gestión 2006 y durante esta gestión se tiene presupuestado Bs. 694.000.000.
- Se ha realizado un trabajo coordinado articulando a organizaciones e instituciones que trabajan con mujeres, niños, niñas y adolescentes, así como a dirigentes/as de OTBs, Comité de Vigilancia y otras.
- Un mayor y mejor posicionamiento de la temática de género en el gobierno municipal que se evidencia en: Reconocimiento del trabajo y la visibilización de la gestión del ejecutivo en el tema de género; la asignación de mayor presupuesto para funcionamiento e inversión; no existe rotación ni cambios del personal que trabaja en las unidades de la Dirección como sucede frecuentemente con otras unidades cada año; el reconocimiento y valoración del trabajo que realizan las unidades de Defensoría y SLIMs por parte de los representantes del Comité de Vigilancia

## 5. CRITERIOS DE SELECCIÓN

### INSTITUCIONALIZACIÓN

PREGUNTA	SI	NO	Explique
¿La experiencia institucionalizó algún mecanismo de promoción de la participación política de las mujeres en los cargos electivos de gobiernos locales?			
¿Se generó con la experiencia algún mecanismo que garantice el acceso y promoción equitativa de las mujeres a cargos directivos de la administración municipal?			

¿La experiencia fortaleció o generó alguna normativa –local y/o nacional- que avale la continuidad de misma?			
La experiencia, se ha desarrollado durante más de una administración?		X	La experiencia se desarrolla durante la presente gestión ejecutiva de gobierno local que se inició el 2005 y culminará el 2009
La experiencia ¿está inserta o vinculada a alguna política o programa más amplio de desarrollo local o de equidad de género?			
¿Se han generado mecanismos que fortalezcan el empoderamiento de la mujer al interior de su institución?		X	Esta acción está prevista para la presente gestión municipal y se iniciará a través de un proceso de capacitación al personal de la institución en articulación y coordinación con la Dirección de Recursos Humano y los representantes de los dos sindicatos (obras públicas y administrativos) en el marco de lo que es la réplica de los contenidos del curso sobre género y derechos humanos de las mujeres promovido por el Instituto Interamericano de Derechos Humanos. También esta previsto para la presente gestión el desarrollo de talleres de capacitación y sensibilización a autoridades y funcionarios municipales en el marco de un proyecto impulsado por el IFFI y apoyado por AECI - UNIFEM.
¿Se institucionalizaron mecanismos para impulsar y mantener el fortalecimiento de capacidades de las mujeres al interior de su institución? (Procesos formales o informales de formación, desarrollo de destrezas, etc.)			

## ALIANZAS

PREGUNTA	SI	NO	Explique
La experiencia ¿ha logrado adhesión política consistente?			
¿Se han promovido con la experiencia alianzas con asociaciones de mujeres u otras organizaciones o actoras/as	X		La Plataforma de Mujeres es fruto de una alianza de diversas expresiones organizadas de mujeres y los resultados positivos obtenidos en esta experiencia fortalecen el funcionamiento de la Plataforma de mujeres y la legitimidad de sus acciones.
En el desarrollo de esta práctica, ¿se han utilizado mecanismos de lobby, cabildeo, advocay, vigilancia u otros?	X		Esta experiencia significó la realización de numerosas acciones de lobby, cabildeo y vigilancia social: Promoción de la firma de un Compromiso por parte de candidatos, reuniones con autoridades municipales, envío de cartas, recolección de firmas, audiencias públicas.
¿La experiencia contribuyó a generar capital social	X		La creación de la dirección y el nombramiento de una profesional competente y comprometida con el tema de género, así como su

encaminado a fortalecer la mayor participación de la mujer en puestos del poder municipal?			gestión eficiente han generado una disposición favorable hacia la temática de género y al nombramiento de mujeres como cabezas de área.
El desarrollo de la experiencia ¿potenció la articulación con actores de diferente naturaleza? (niveles de gobierno, agencias de cooperación, etc.)			

## LEGITIMIDAD DEL LIDERAZGO

PREGUNTA	SI	NO	Explique
La experiencia presentada, ¿generó que las mujeres tuvieran mejor acceso a cargos electivos o directivos dentro del gobierno local?	X		La experiencia permitió el nombramiento de una profesional idónea como Directora de Género y Generacional y la elección de dos profesionales como Jefas de la Unidad de Defensorías y Servicios Legales Integrales.
Si es afirmativa la respuesta anterior, ¿La/s representante/s del cargo cuenta con una trayectoria de participación socio política? (en organizaciones, partidos políticos, sociedad civil, por ejemplo).			La Directora nombrada pertenece al movimiento de mujeres de nuestra ciudad, hace más de 10 años.
¿Puede narrar la ruta que siguió la representante de ese cargo directivo hasta llegar a él? (No más de dos párrafos).	X		La responsable de la Dirección trabajó en Instituciones de Promoción del Desarrollo durante 10 años, los últimos 5 formó parte del equipo institucional del IFFI como responsable del área legal. Luego de una reunión de consulta con el Comité Coordinadora de la Plataforma, su nombre encabezó una terna que fue enviada al Ejecutivo Municipal, quien a través de una invitación directa la nombró para el cargo.
¿Puede narrar los problemas y soluciones que se presentaron en esa ruta? (No más de dos párrafos)	X		La presentación de la terna al Alcalde Municipal provocó alguna susceptibilidad en las organizaciones promotoras de los derechos de la niñez, pero en reuniones sostenidas con ellas se ratificó el compromiso de esta autoridad e instancia con ambas problemáticas.