

# Convocatoria

## “Experiencias que marcan la diferencia: Transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas de América Latina y el Caribe”

### Ficha para la presentación de experiencias

- Por favor complete todos los campos para la presentación de experiencias.

|   |   |
|---|---|
| <b>Nombre o título de la experiencia</b>                          | <b>Integración transversal del enfoque de género en el quehacer municipal</b>                 |
| <b>Entidad o Institución responsable de la Experiencia</b>        | Municipalidad de Heredia  |
| <b>Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia</b> | Estela Paguaga Espinoza<br>Coordinadora Igualdad, Equidad y Género                            |
| <b>Correo electrónico y teléfono</b>                              | <a href="mailto:estelapaguaga@gmail.com">estelapaguaga@gmail.com</a><br>2277-1441 / 8359-5675 |

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

Esta descripción nos ayudará a entender sus respuestas a las otras preguntas.

|  |   |
|--|---|
| <b>Período de duración</b>                                   | Fecha de Inicio: enero 2010<br>Fecha de Finalización: diciembre 2016  |
| <b>Ámbito territorial</b><br><i>Seleccionar</i>              | Subnacional   |
| <b>Alcance</b><br><i>Seleccionar</i>                         | Elaboración e Implementación de políticas de igualdad   |
| <b>Muestra resultados en</b><br><i>(Seleccionar 2 áreas)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinación, alianzas y articulación con otros actores</li> <li>▪ Promoción de agendas interseccionales sobre la desigualdad (género, clase, etnia, orientación sexual, edad, etc)</li> </ul>   |
| <b>Síntesis de la experiencia</b>                            | Esta experiencia da cuenta del proceso de sensibilización, capacitación, diseño y aprobación de una política de igualdad y equidad en la Municipalidad de Heredia, Costa Rica. Constituye un aporte para la implementación de estrategias de integración transversal del enfoque de género en el quehacer municipal. Tiene dos enfoques, uno interno (hacia la institución), otro externo (hacia la comunidad). La política local está sustentada en seis ejes estratégicos |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>conforme a lo planteado en la política de igualdad y equidad a nivel nacional, lo cual deviene en una fortaleza ya que permite la articulación de esfuerzos con otras instancias de gobierno central. Así mismo, se tiene como aporte fundamental el lograr la incorporación tanto de la política como de su plan estratégico en el Plan de Desarrollo Municipal, lo cual le da sostenibilidad y legitimidad a la propuesta. Cabe destacar la importancia de que en el proceso se incorporaran diversos sectores, tanto a nivel interno (personal municipal) como externo (comunidad) líderes y lideresas comunales, así como representantes de instituciones clave de gobierno central con presencia local. La propuesta aun se encuentra en ejecución. El proceso inició en el año 2010 con el diagnóstico y elaboración de la política y aún no ha concluido. En diciembre de ese año se llevó a cabo la presentación formal del documento ante las autoridades municipales y fue aprobado. No obstante, no pudo incorporarse en el plan anual operativo 2011 ya que éste es aprobado en el mes de setiembre. El proyecto inició formalmente en 2012 y se encuentra en un 50 % de avance.</p> |
|--|---|

## 2. COHERENCIA DEL MARCO INTERPRETATIVO.

Explíquenos cuál es el marco que da sentido a la experiencia y cuál es la aproximación conceptual a la transversalidad de género que adoptaron en el desarrollo de la experiencia.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>¿Cuál es el problema?</b><br/> <i>Explique el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p> | <p>Las oficinas de la mujer como política pública local en Costa Rica han sido debilitadas sistemáticamente, al punto de incluso desaparecer en los gobiernos locales. Los cambios de administración en las Alcaldías conlleva la implementación de nuevos planes de gobierno en los que muchas veces la equidad de género no es una prioridad. En Costa Rica, el marco normativo faculta al Instituto Nacional de las Mujeres al impulso y la creación de oficinas ministeriales y sectoriales de la mujer. No obstante, en el caso de los Gobiernos Locales, se encuentran legitimados como entes autónomos, por lo que la creación de estas oficinas como mecanismos locales para el avance de las mujeres se ha visto amenazado en virtud de "reestructuración" que replantea su funcionamiento y su accionar. Las Oficinas de la Mujer en Costa Rica, se han transformado en "Oficinas de la Familia", "Oficinas de Desarrollo Social", entre otros, constituyendo esta acción un claro retroceso en el área de los derechos humanos de las mujeres.</p> |
| <p><b>¿Cuál es la solución al problema?</b><br/> <i>¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias y porqué?</i></p>           | <p>Implementar una estrategia de integración transversal del enfoque de género en el nivel local, con integración de actores claves, creación de alianzas internas y externas y la implementación de una política local de igualdad y equidad que se acompaña de un plan estratégico para su ejecución. La estrategia de transversalidad además debe ser</p>  |

política municipal y no una política de gobierno para garantizar su sostenibilidad.

### 3. RESULTADOS

Buscamos evidencia de que la experiencia ha contribuido a generar cambios, y que las transformaciones tuvieron un impacto significativo (y predominantemente positivo) en la igualdad de género.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>¿Qué se logró?</b><br/><i>Explique los principales resultados de la misma.</i></p>   | <p>Implementación "Diagnóstico del Municipio promotor de la Igualdad de Género" que permitió visibilizar las líneas de acción para la elaboración de la política de Igualdad. Elaboración participativa de una política de Igualdad y Equidad de Género y un plan estratégico para su implementación. Aprobación de la política y plan con la directriz de ser incorporado al Plan de Desarrollo Municipal (mediano y largo plazo). Consolidación de alianzas con actores clave, tanto a lo interno del gobierno local como en la comunidad y otras instituciones. Fortalecimiento y legitimidad de la Oficina de Igualdad, Equidad y Género. Incremento del presupuesto anual en un 500%. Fortalecimiento de red interinstitucional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres. Creación red cantonal de hombres contra la violencia hacia las mujeres. Creación de Red Cantonal de Mujeres Capacitación en Auditorías Sociales para dar seguimiento a las acciones de la política. Un programa de capacitación permanente en temas de género, igualdad, equidad y derechos humanos de las mujeres para el personal del Ministerio de Educación Pública. Atención terapéutica grupal especializada para mujeres sobrevivientes de violencia de género e intrafamiliar. Programa "Construyendo nuevas masculinidades en Heredia". Campaña permanente de divulgación de derechos de las mujeres. Campaña "Heredia más equitativa" para promover la corresponsabilidad del cuidado. Capacitación "MI Cuerpo es mi tesoro", para la prevención del abuso sexual hacia niños y niñas.</p> |
| <p><b>¿Qué diferencia marcó la experiencia?</b> <i>Describe los cambios en programas, políticas y sistemas que resultaron de la experiencia, y el impacto que esos cambios tuvieron en la vida de las personas o el entorno.</i></p> | <p>La Participación y articulación de actores clave: autoridades municipales, funcionarios y funcionarias de instituciones, personal municipal, grupos organizados de mujeres, entre otros fue fundamental para alcanzar la aprobación e implementación de la política. La claridad en la planificación de cada una de las acciones estratégicas programadas</p>  |

### 4. FACTORES QUE EXPLICAN EL ÉXITO

Buscamos conocer sus ideas y reflexiones sobre los factores que ayudaron a que los resultados de esta experiencia tuvieran más impacto.

|  |  |
|--|--|
| <p><b>¿Cómo se logró?</b><br/><i>Explique la estrategia de intervención y cuáles son los factores que explican el éxito de la iniciativa.</i></p>            | <p>Se logró gracias a la implementación de diversas acciones estratégicas, que incluían la sensibilización, la capacitación y la conformación de una comisión mixta de seguimiento, ente responsable de velar por la ejecución de las acciones programadas. Un elemento clave también tiene que ver con lo estratégico de las acciones que de manera sistemática se fueron implementando y la integración de diversos sectores. También es novedoso en esta propuesta, hacer una articulación de la política nacional y la política local por medio de seis ejes estratégicos. Esto facilita muchísimo el trabajo programado y lo alinea con las acciones impulsadas desde gobierno central pero contextualizada en nuestras comunidades. También es importante destacar que la política y el plan fueron incorporados al Plan de Desarrollo Municipal o plan de mediano y largo plazo (10 años)</p> |
| <p><b>¿Quiénes lo hicieron posible?</b><br/><i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p> | <p>La Comisión de la Condición de la Mujer, La Red local para la Atención y Prevención de la violencia contra las mujeres, quien suscribe este formulario, esta propuesta la realicé con el acompañamiento de ONU Hábitat, la experta Marcela Jager Contreras y el equipo asesor de mi tesis de posgrado en Violencia Intrafamiliar y de Género. En ese momento la oficina de igualdad no contaba con el apoyo y el respaldo de los grupos de mujeres en la comunidad, a pesar del trabajo que habíamos realizado. Esa legitimidad y proyección se alcanzó en el proceso de ejecución de la política de igualdad.</p>  |

## 5. APRENDIZAJES.

Buscamos conocer sus reflexiones sobre los principales desafíos que enfrentaron y los aprendizajes que se obtuvieron a partir de la experiencia.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaron?</b></p>                         | <p>Nos enfrentamos a una administración municipal no sensibilizada en temas de género y por ende con muchas resistencias a destinar recursos e invertir.</p>  |
| <p><b>¿Qué errores o desaciertos cometieron durante el proceso que fueron corrigiendo?</b></p> | <p>Se quería elaborar una política de género que fuera participativa, pero no estaban involucrados todos los sectores, así que fue en el camino donde se modificaron los espacios de encuentro y consulta que incluyó: instituciones públicas locales, mujeres de grupos organizados, asociaciones de desarrollo, personal municipal en sus diferentes ámbitos (operativo, mandos medios y jefaturas), entre otros.</p> |
| <p><b>Si pudieran volver a empezar ¿qué harían de otra manera?</b></p>                         | <p>Constituiría y fortalecería las redes de mujeres primero antes de presentar la propuesta de la política para que la estrategia para su aprobación fuera liderada y protagonizada por ellas. No incorporar a tantas acciones, me concentraría en los seis ejes estratégicos y haría una propuesta más pequeña ya que el seguimiento de tantas</p>   |

acciones ha requerido un volumen de trabajo importante para el que nos hemos ajustado pero no estaba previsto.

## 6. UN POCO DE HUMOR

Sabemos que estos procesos nunca son fáciles y están plagados de anécdotas que nos gustaría recopilar.

**Comparta un par de anécdotas de la iniciativa o situaciones divertidas que se dieron en el proceso**

El proceso de aprobación de la política de igualdad y equidad, a diferencia de lo que yo esperaba, no fue ni tedioso, ni difícil. En realidad, una vez aprobado el documento en su totalidad, se presentó ante el Concejo Municipal en sesión extraordinaria. Yo me había preparado esa noche con muchos documentos, tenía los argumentos necesarios para defender cualquier cuestionamiento. Sin embargo, se aprobó y se ordenó su incorporación al Plan de Desarrollo Municipal, sin más. Me dio la impresión de que el documento, dispensado de trámite ante ese órgano colegiado, ni siquiera fue analizado o leído. Sin embargo, al quedar aprobado, la administración municipal debió destinar los recursos suficientes para su implementación. De hecho, muchas veces el tema de género es visto "como asuntos sin importancia", en este caso se transformó en una fortaleza, y el documento -bastante grande- de "asuntos sin importancia", fue aprobado sin ningún cambio. Al año siguiente el Director Financiero me decía "usted nos metió un gol", en alusión a que obtuvimos mucho respaldo y recursos para los proyectos que de otra manera no se conseguiría. Creo que fue una oportunidad para demostrar que no somos una oficina de "asuntos sin importancia", y que si desean debatir, tenemos argumentos pero que no nos pueden subestimar porque puede ser que se puedan llevar gratas sorpresas.

## 7. MATERIALES GRÁFICOS O AUDIOVISUALES

**ENLACES A  
MATERIALES GRÁFICOS  
O AUDIOVISUALES**